التربية البيئية وإشكالية الثقافتَين

أ.د. محمد سعيد الصبّاريني

جامعة اليرموك

مُلخّص:

أثارت إشارة العالِم والروائي البريطاني شارلس سنو إلى وجود فجوة بين الثقافتين: العلمية والإنسانية في العالم الغربي جدلاً واسعاً، ومناقشات اتصلت على مدى خمسين عاماً(1959-2009)، وقد اتسمت المداولات حولَ ما عرف بإشكالية الثقافتَين في البداية بالحِدّة والانفعال والتعصب، حتى إنها وصلت إلى حد الاتهام والتنابذ، وبعد حوالي عقدين من الزمان أصبحت المناقشات والمداولات في أغلبها الأعمّ تميل إلى التهدئة، ومحاولة التقارب بين « الثقافتين».

وتهدف هذه الدراسة إلى الإسهام بالمحاولات التي سعت إلى جَسر الفجوة بين « الثقافتين»، أو توحيدهما في ثقافة واحدة، وتتابع من أجل ذلك مجريات حركتَين إصلاحيتين تزامن انطلاقُهما مع أطروحة سنو، وهما حركةُ إصلاح تعليم العلوم (Reform of Science Education)، والحركة البيئية المعاصرة (New Environmentalism). واستمرت الحركتان كلٌّ في مسارها، حتى نهاية القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين، وتوصلت الأولى إلى مفهوم « الثقافة العلمية»، بينما خلُصت الأخرى إلى « الثقافة البيئية».

تشكل كلٌّ واحدة مزجاً للثقافتَين: العلمية والإنسانية في ثقافة واحدة

متماسكة، وبذلك تكون الثقافتان (العلمية والبيئية) متوائمتَين، حيث إنّ كلاً منها تجسر الفجوة بين ثقافتَي سنو. إلا أنّ التمعّن في محطات مسار كلٍّ منهما، وفي البنية التركيبية لهما، يُظهر أن « الثقافة البيئية» هي النتاجُ الأهم للتربية البيئية، التي أصبحت تُعرف بالتربية البيئية من أجل التنمية المستدامة (EEFSD)! كما أنّ «الثقافة العلمية» قد ترعرعت في كنف هذا المجال التربوي، الذي يُعد بمترلة التربية ذاتها.

وعلى ذلك يمكن اعتبار « الثقافة البيئية « هي الثقافة الموحّدة للثقافتين العلمية والإنسانية، بحيث يصبح الحديث عن « ثقافة واحدة» (One Culture) لا عن «ثقافتين» (Two Cultures)، كما يخفت الحديث عن اللّودية (Luddism) حتى يتلاشى.

Environmental Education and the Problematic Issue of the + Two Cultures;

Mohammad S. Subbarini
Yarmouk University

Abstract

About fifty years ago the British scientist and novelist Charles Percy Snow, highlighted in 1959, the communication gap between the + Two Cultures; : of Science and Technology on one hand, and the Arts and Humanities on the other hand. The + Two Cultures; argument caused much controversy and debate. While many found Snow's argument useful, his ideas also had their critics. However, after about two decades from 1959, debates started to look for thoughts, ways and means to close the gap.

The intention of this study is to take part in the debates by following the two reform movements which started in about the same time of the declaration of Snow's + Two Cultures; . One of the reform movements dealt with improving Science Education, the other was devoted to the social movement called +New Environmentalism; . The activities and deliberations of the two reform movements lasted until the end of the 20th century and early in the 21st century.

The outcome of the two movements was + Scientific Literacy; and + Environmental Literacy; respectively. Each of the two literacies in its own + blends; the Snow's two cultures in one integrated culture. But as the +Environmental Literacy; was the major outcome of Environmental Education which had its + niche; and +legacy; as the education for sustainable development, and the + Scientific Literacy; was nurtured by it,so + Environmental Literacy; well be the unifying means for the Scientific and Humanities cultures. Thus the gap between Snow's + Two Culture; is closed, and its no more a problematic issue, also, + Luddism; is no more applicable .

مقدّمة :

أبدى العالِم والروائيّ البريطاني البارون شارلس سنو (1905-1980) تذمّره من الفجوة أوالشرخ الذي تعانيه المجتمعات الغربية، ونظامها التعليمي، وحياتها الفكرية بين ثقافتَي الآداب والعلوم الإنسانية من ناحية، والعلوم الطبيعية والحيوية من ناحية أخرى[1]. وجاء ذلك في محاضرته الشهيرة «الثقافتان والثورة العلمية» (The Two Cultures and The Scientific Revolution)! التي ألقاها في ريدي (Rede) في جامعة كمبرج (Cambridge) عام 1959. ولقد ظهرت المحاضرة في كتاب أسماه « الثقافتان» (The Two Cultures)! حمل رأي سنو الذي يُعدّ من أدبيات الفكر الغربي المعاصر، وهو ما أطلق عليه اسم إشكالية الثقافتين[2]. وكان تعبيرُ سنو عن هذه الإشكالية بليغاً، ورأى فيها فجوةً مقلقة من سوء الفهم، وانعدام الثقة بين أصحاب التخصصات العلمية وأولئك المتخصصين بالآداب والفنون، والعلوم الإنسانية بعامة[3].

وفي النظرة الثانية (Second Look) إلى محاضرته المشهورة بعد أربع سنوات، أصدر سنو كتاباً(4) اعتبره نسخة موسّعة حول الثقافتين والثورة العلمية، تناول فيه وجهات النظر المتباينة الهادئة منها والعاصفة، التي أُثيرت حول إشكالية الثقافتين، ودعا إلى ضرورة إغلاق الفجوة بين الثقافتَين في العالم الغربي، والالتفات إلى النظام التعليمي بروية وبُعد نظر، وأكد على ضرورة أن يفهم الطلبة البريطانيون التكنولوجيا إضافةً إلى فهم بعض العلوم الأساسية، ويجدر التنويه هنا أن محاضرة سنو عام 1959 كانت تهدف بالأساس إلى مناقشة أمور تتعلق بإصلاح المناهج التعليمية في ظل النجاح العلمي، الذي حققه الاتحاد السوفييتي آنذاك بإطلاق مركبة الفضاء سبوتنك (Sputnik) عام 1957، ودور التكنولوجيا في نشوء عالم ثالث وتطوره، إلا أن طرح تصور «الثقافتين» جذب الانتباه، ونال الاهتمام أكثر مما كانت تسعى إليه المحاضرة [5].

استفز طرح سنو للثقافتين بعض المفكرين في مجالات العلوم الإنسانية، وبخاصةٍ عندما نعتهم باللوديين الطبيعيين[6] (Luddites Nautral)! والرجعيين اليائسين، فرد ليفز[7] (Leavis) بحدة وانفعال في محاضرةٍ له عام 1962، متّهماً سنو بالجهل بتاريخ الحضارة المعاصرة، وبالتاريخ الإنسانيِّ للثورة الصناعية، ووصفه كذلك بأنّه لا يعرف ما يعني، ولا يدري أنه لا يعلم ذلك، كما قلّل كورنيليوس وفنسنت[8] من المكانة العلمية لسنو، وتمثله للثقافة العلمية، ووصفاه برجلِ علاقات عامة في المؤسسة العلمية. ومع ذلك لا أحد ينكر الشهرة التي اكتسبها سنو منٍ طرحه للثقافتين، فقد منح عشرين شهادةً فخرية من جامعات خارج بريطانيا.

ولايزال الحوار والجدل حول صورة أو إشكالية الثقافتين قائماً، بالرغم من مرور خمسين عاماً (1959–2009) على طرح سنو لهذه الإشكالية، إلا أنّ المداولات والمناقشات أصبحت تميل إلى التهدئة، ومحاولة التقارب بين «الثقافتين»، الذي بدأت علاماته تتكاثر[9]، وبدعوات من علماء وإنسانيين[10].

ويمكن تتبّع محاولات التقارب وردم الفجوة بين « الثقافتين» في تاريخها المعاصر بالتأمّل بالحركتين الإصلاحيتين، اللتين تزامنت انطلاقتهما مع أطروحة سنو، وهما حركة إصلاح تعليم العلوم، التي توصلت إلى مزج (Blending) الثقافتين في ثقافة واحدة، هي «الثقافة العلمية»(Scientific Literacy)! والحركة البيئية المعاصرة (New Environmentalism)، التي توصلت إلى الثقافة البيئية (Environmental Literacy) النتاج الأهم للتربية البيئية (Environmental Education)، التي تترعرع الثقافة العلمية في كنفها[11].

وبذلك فإنّ هذه الدراسة تهدف إلى الإسهام بالمحاولات التي اتصلت على مدى خمسين عاماً لتوحيد « الثقافتين» في ثقافة واحدة، أو جَسر الفجوة

بينهما[12]، بدلاً من تشكيل ثقافة ثالثة (Third Culture) توفيقية تكتفي بفتح قناة للاتصال بين العلميين والإنسانين[13]، لا توقف الجدل، بل تغذّيه وتشعبه[14]. وبقي أن نقول قبل أن ننطلق إلى المسيرة الإصلاحية التي توصلت إلى ثقافة موحدة، أو ثقافتين متوائمتين، إنّ استخدام الثقافة بمعنى (Literacy) لا يبتعد، بل لا يتناقض مع طرح سنو للثقافة بمعنى (Culture)، لأنّ الإنسان المثقف (Literate) قادرٌ على أن يقرأ عن المواد المتعلقة بمجال ما (علمي تكنولوجي أو بيئي)، ويستوعبها ويعبر عن رأيه حولها، ويمتلك قدراً من المعرفة فيها معززاً باتجاه إيجابي نحوها [15].

الثقافة العلمية:

كان سنو يهدف في محاضرته في جامعة كمبردج عام 1959 إلى إصلاح التعليم في بريطانيا، كردّ فعلٍ لحالة القلق والارتباك التي أحدثها إطلاق مركبة الفضاء السوفيتية (سبوتنك) عامٍ 1957، بحيث يمتلك الطلبة البريطانيون قدراً من المعرفة العلمية الإنسانية إضافةً إلى استيعابهم للتكنولوجيا.

إلا أنّ إشارة سنو إلى الثقافتين العلمية والإنسانية المتمثلة في الفجوة، أو الشرخ بين المتخصصين في المجالات العلمية، وأولئك المنتمين للإنسانيات بعامة، جلب الانتباه وأوقد نارالجدل، وعلى الضفة الأخرى للأطلسي جذبت ما سمي بصحوة سبوتنك[16] (Sputnik>s wake)، نخبة العلماء الأمريكين إلى قيادة حركة إصلاح تعليم العلوم لمواجهة التقدم العلمي السوفييتي، حيث انصب التركيز في الخمسينيّات والستينيّات من القرن الماضي على التعمق بالمادة العلمية في العلوم، أملاً في أن تحقّق المناهج التي تقدم المادة العلمية الأكاديمية إعداد علماء ومهندسين يجسرون الفجوة العلمية بين الولايات المتحدة والاتحاد السوفييتي.

وقبل أنْ تتمكن تلك المناهج من تحقيق أهدافها المفترضة نجحت الولايات المتحدة في ارتياد القمر، وهذا مما آثار احتجاج المربّين وأولياء الأمور على صعوبة المواد العلمية، التي كانت تناسب فئة معينة من الطلبة، ومن هنا جاء تغير توجه المناهج من التركيز على الجانب الأكاديمي إلى الأخذ في الاعتبار البعد الاجتماعي للعلم، إضافةً إلى الالتفات إلى الجوانب الشخصية للمتعلمين، وأصبحت المناهج تعطي توازناً بين الحاجة لفئة علماء المستقبل ومهندسيه، وإلى ضرورة مناسبتها للبيئة الأكثر في المجتمع(17).

واستقر الرأي في العقدين الأخيرين من القرن العشرين إلى تبنّي منحى العلم والتكنولوجيا والمجتمع (Science! Technology and Society) STS! الذي يساعد المتعلمين بحكم كونه متداخلَ التخصصات في بناء المعرفة، والمهارات، والاتجاهات والقيم، التي تمكّنهم من القيام بأفعال المواطنة بالنسبة للقضايا العلمية التكنولوجية، ويتحقق ذلك بتمكينهم من تطبيق المعرفة العلمية في قضايا الحياة الواقعية، بما يحقق الرؤية للمجتمع المثقف علمياً (18؛19). وتم الانتقال من منحى العلم والتكنولوجيا والمجتمع إلى منحى العلم والتكنولوجيا والمجتمع والبيئة STSE Science Technology Society and Environment ، الذي يركز أكثر على الآثار البيئية للتطورات العلمية والتكنولوجية من خلال تناول قضايا التصحر، والاحتباس الحراري، وتغير المناخ، واستنـــزاف حزام الأوزون، وتدهور التنوع البيولوجي وغيرها، مضيفاً بذلك « قيم» بيئية للنظام التعليمي تتكامل مع القيم الشخصية والاجتماعية التي يتناولها منحى العلم والتكنولوجيا والمجتمع (20؛21).

وخلصت حركة إصلاح تعليم العلوم إلى منحى القضايا الاجتماعية العلمية (SSI Socioscientific Issues) ، التي يأتي بمنزلة إعادة تشكيل المنحنيَين (STS) و (STSE)، بإضافة مكوّن مفقود، يتمثل بالأخذ في الاعتبار المنحى

الأخلاقي والمعنوي (المناقبي) للمتعلمين، ويشاكل هذا المنحى بين العوامل النفسية والاجتماعية للمتعلمين، وجوانب نموهم التي تُعدّ أساسيةً للثقافة العلمية، بل لعلها تؤدي إلى الارتقاء بها لتصبح ثقافة علمية وظيفية (Functional Scientific Literacy) [22]، تتكامل مع المستويين الآخرين للثقافة العلمية وهما: الثقافة العلمية الثقافية (Cultural Scientific Literacy)، التي تعني امتلاك الناس بشرائحهم المختلفة خلفيةً علمية حقيقية، تساعدهم على فهم القضايا العلمية ومتابعتها، أي القضايا التي تطرحها وسائل الإعلام، والثقافة العلمية الحقيقية (True Scientific Literacy)، التي تعني أنّ الناس لا يتوقفون عند امتلاك معرفة علمية، بل يكون بإمكانهم فهم العملية العلمية التي أدت إلى تطور تلك المعرفة [23].

و لم تعد « الثقافتان» متناوئتين لأنّ الثقافة العلمية تمثّل وعياً لدى الأفراد والجماعات في المجتمع، بأنّ العلم والتكنولوجيا مسعىً بشريّ، يساعدهم في اكتساب المفاهيم الأساسية للعلم ومبادئه، ويكونون على دراية وثقة بالعالم الطبيعي للتنوع والوحدة فيه، كما يستخدمون المعرفة العلمية في أغراض شخصية واجتماعية بما في ذلك الإنتاجية الاقتصادية [24].

الثقافة البيئية :

وعلى مسارٍ آخر في حركة إصلاح التعليم توصّل العالم في جهوده إلى تطوير التربية البيئية إلى شعار التربية من أجل التنمية المُستدامة، وأصبحت التنمية المستدامة فكراً أو مبدأً مترابطاً مع التربية البيئية، من أجل التنمية المستدامة (EEFSD) التي تركّز على العلاقة التعايشية بين الطبيعة، والناس، ومجتمعاتهم [25]. وأصبحت التربية البيئية كذلك أداةً لتنمية الثقافة البيئية، بل تُعدّ هذه الثقافةُ النتاجَ الأهمّ للتربية البيئية، وتُعرف في إطار السلوك الظاهر لدى الأفراد، أي قدرة

الناس على إظهار تعلمهم في مجالات الحساسية تجاه البيئة، والمعارف، والمهارات، والاتجاهات والقيم، والمسؤولية الشخصية، والانغماس بنشاطات إيجابية في البيئة تجعل حياتهم أكثر استدامةً[26].

وتوصّل العالم إلى هذه الحالة للثقافة البيئية بعد جهود على مدى خمسة العقود الأخيرة من القرن الماضي، في إطار حركة اجتماعية بيئية عُرفت بالتبيؤ الجديد أو المعاصر (New Environmentalism)، التي انطلقت منذ بداية الستينيات من القرن العشرين وريثاً لحركة المحافظة (Conservation) على البيئة، التي قادها ألدوليبولد(Aldo Leopold) في الأربيعينيات من القرن الماضي، الذي استخدم مصطلح الأرض (Land) ليعني النظام الايكولوجي (Ecosystem)، الذي شاع استخدامه فيما بعد، وتبنّى في كتاباته مفهوم أخلاقيات الأرض[27] (Land Ethics). ومن أبرز ما نادى به الدعوةُ إلى أن يتغير الجنس البشري (Homo sapiens)، من منتصرٍ على الطبيعة أو سيّد فيها، إلى عضوٍ عادي ومواطن فيها، وقال إنّ الشيء يكونُ صحيحاً عندما يتّجه إلى المحافظةً على كرامة العالم الطبيعي وثباته وجماله، ويكون ذلك خطأً إذا ما اتجه إلى غير ذلك[28].

وقد مرّت حركة التبيّؤ الجديدة بمحطاتٍ تراسلت حتى مطلع القرن الحادي والعشرين، ونستعرض تالياً الآراء والأفكار والتّوجهات والأيديولوجيات في إطار محطات هذه الحركة :

أولاً : تحذيرات من أزمات بيئية (Warning From Environmental Crises)

صدرت تحذيرات من عدد من المفكرين خلال عقد من الزمان بين 1962–

1972، وكانت الريادة في تلك التحذيرات لكتاب راشيل كارسون (Rachel Carson)[29] «الربيع الصامت» (Silent Spring)، الذي حذّرت فيه من استخدام المبيدات على صحة الإنسان والنبات، وقد ذكر الــ غور ((Al Gore)[30] نائب الرئيس السابق للولايات المتحدة في تقديمه لطبعة 1994 أنّ الكتاب يُعدّ بدايةَ انطلاق الحركة البيئية الجديدة أو المعاصرة[31].

وبذلك فإنّ راشيل كارسون رغم تخصصها في بيولوجيا البحار كانت تُحسَبُ على المفكرين (Intellectuals) المصنفين من قبل سنو في صف الثقافة المناوئة للثقافة العلمية، وكانت راشيل كارسون نفسُها ضحيةَ المبيدات، حيث توفّيت بسرطان الثدي بعد عامَين من إصدار كتابها، وكان هذا سبباً في البدء في إجراء البحوث الخاصة بالآثار السرطانية للمبيدات.

وقد عُدَّ « الربيع الصامت» معلماً في التبصّر بالآثار التي لا تريدها البشرية، التي يمكن أن تنشأ من التدخل في الأنظمة البيئية الطبيعية المعقدة، التي تترابط مكوناتها بدقة وتناغم[32]. ونظراً لأهمية الكتاب وللأثر الذي أحدثه في السياسات البيئة العالمية، فقد صدرت منه أكثر من ثلاثين طبعة، كما تُرجم إلى ثلاث عشرة لغة.

وأما بول ارليخ[33] فقد ربط في كتابه « القنبلة السكانية » (Population Bomb) بين النمو المتعاظم للسكان، وتدهور موارد البيئة بأنواعها، وبخاصة نقص الغذاء. وأبدى باري كومنر (Barry Commner) في كتابه « الإنسان في النظام البيئي» تخوفه من الأزمة البيئية الناشئة وتداعياتها، وذلك بسبب توتر العلاقات بين الإنسان ومحيطه الايكولوجي [34] وارتباك هذه العلاقات، كما كان كتابه «الدوامة» (The Closing Circle) بمنزلة صرخة في وجه الحضارة الغربية المستنزفة لموارد البيئة، وبخاصّة غير المتجددة منها (النفط والغاز الطبيعي

والمعادن»، وأعلى من شأن ما أسماه بحضارة البوشمن[35] (Bushmen)، وهي القبائل البدائية التي تعيش سعيدة دون طاقة احتمال موارد بيئتها [36] . وأما كتاب حدود النمو (Limits of Growth) الذي ألفته دونيلا ميدوز وآخرون[37]! فقد لاحظ أن البشرية تواجه مأزقاً بسبب حالة ارتباك التوازن الطبيعي في النظم الايكولوجية في الطبيعة، وذلك جرّاء التصنيع، ونمو السكان عشوائياً.

ثانياً : الثقافات الثلاث (The Three Cultures)

أثنى جاريت هاردن (1915) (2003-Garrett Hardin) عالم الايكولوجيا المثير للجدل، على أفكار راشيل كارسون في كتاب «الربيع الصامت»، التي تتبصر بالترابطات المتماسكة في النظم الايكولوجية في البيئة الطبيعية، وكان ذلك مدعاة لالتحاقه بالحركة البيئية الجديدة، إلا أنّ نظرته لتلوث البيئة قد تعدت الملوثات المسرطنة إلى مختلف ضروب الملوثات، للوصول إلى النقاء المطلق [38] (Absolute Purity).

وبالرغم من أنّ هاردن (Hardin) كان الأب الروحي للايكولوجيا البشرية لجهوده في تعميق فهم بيولوجية الإنسان [39]، إلا أنه ساند ثقافة العلوم الإنسانية، بل لعله عُدَّ أحدَ قيادييها [40](Intellectual Leader)، وكانت مناقشته لأطروحة الثقافتين هادئةً غير متزمتة، مضيفاً إليها ثقافة ثالثة أسماها الثقافة الايكولوجية (Ecolacy)، ولكنه لم يشأ أن يتحمس، أو يتوسع في طرحها حتى لا يغذي حالة الجدل المتأزمة حول الثقافتين [41]، واكتفى بالنظر إلى الثقافات الثلاث على أنها ثلاث مصاف (Filters): واحدة رقمية (Numeracy) تمثل القدرة على التعامل مع الأرقام واكتساب عادة استخدامها، وأخرى تتعلق بالأدب والفكر [42] (Literacy)، وأما الثقافة الايكولوجية (Ecolacy) التي أضافها ثالثة، فإنها تعني امتلاك القدرة على التبصر في نظم العالم المعقدة والمتشابكة

بحيث يكون البشر واثقين من أن التدخل في تلك النظم لا يسبب آثاراً تربك تشابكها وتخل بتوازنها.

ويبقى أن نذكر بأن استخدام لفظة أو مصطلح الثقافة الايكولوجية (Ecolacy) لم يتنشر، بل شاع بدلاً منه استخدام المصطلح بمعنى (Ecological Literacy). [43] [44] وقد تنوعت إصدارات هاردن في مجالات البيئة وقضاياها، وترك إرثاً من الأفكار التي تحمل في ثناياها الفكر الاستدامي (Sustainable)! الذي يحذر فيه من أن المعيشة غير الاستدامية تعني أن البشرية تسرق موارد الأجيال القادمة، والكائنات الحية الأخرى، التي تتشارك في استيطان كوكب الأرض [45]. ويمكن حصر أبرز ما تضمنته إصداراته المتنوعة في الموضوعات أو الأفكار الرئيسية التالية [46!47] :

1. التفجر السكاني المتعاظم سوف يدمر البيئة، ويستنـــزف مواردها ويجور على نوعية الحياة البشرية.
2. القدرة الاحتمالية (Carrying Capacity) مفهوم ايكولوجي أساسي، ويعني الاستخدام المستدام لموارد الكوكب.
3. التفكير الايكولوجي [48] (Ecolate Thinking) يعني أن ينظر إلى موارد الأرض كعطاء كبير للبشرية، يجب التعامل معه بحكمة ورشاد، وإذا استخدم من منظور أنه مشاع[49] (Common) فسوف تتدهور إمكاناته، وتخسر البشرية إمكاناتها، وعليه تُعد تنميةُ الثقافة البيئية [50] (Environmental Literacy) وتعزيزها ضروةً لانسجام العلاقة بين الإنسان ونظم الطبيعة.
4. قانون هاردن (Hardin>s Law) يقول إنه لا يمكن أن نقوم بعمل واحد فقط ، عوضاً عن قول مشهور سابق، يرى بأن كل شيء مترابط مع كل شيء آخر. ويتطلب قانون هاردن بأنه يجب عند القيام، أو عدم القيام

التبصر بالآثار غير المقصودة، التي يمكن أن تحدث في النظام الايكولوجي.

ثالثاً : فرضية الجايا (Gaia Hypothesis)

يحمل العالم البريطاني (James Lovelock) شهادات في الكيمياء والطب والفيزياء الحيوية، وقد نشر أكثر من (200) ورقة بحثية تتوزع في مجالات الطب والبيولوجيا والجيوفسيولوجي والأدوات العلمية ؛ وعرف بذلك على أنه عالم مستقل، ومؤلف وباحث بيئي، ومستقبلي (Futurist)، وبالرغم من هذا التنوع في تخصصاته وإنجازاته إلا أنه اشتهر بانتمائه البيئي عندما طرح فرضية أو نظرية الجايا[51] (Gaia) في مطلع السبعينيات، عندما كان يعمل مستشاراً لوكالة الفضاء الأمريكية في حقل الإعداد والتنظيم لبرامج فضائية مختلفة[52].

والجايا (Gaia) نظرية جديدة للحياة على الأرض[53]، و تمثل وعياً بيئياً جديداً[54]، وذلك أن الحياة قد تطورت بقدرة الكائنات الحية على صنع البيئة الملائمة للحياة، وليس نتيجة التأقلم مع البيئة وفق ما قال به داروين في نظريته. وتقول نظرية لفلوك إن جايا كائن حي كبير يمثل نظاماً مُعقداً من التوازنات والتنظيم، بحيث يحافظ على حالة من الثبات تعرف بالديمومة التوازنية[55] (Homeostasis). ويشكل الإنسان جزءاً من الجايا، بل لعله المكون الأهم في نظامها المعقد، ويُعدّ المؤثرَ الأقوى في المحافظة على الاتزان فيه، كما تقبل نظرية الجايا الأنشطة الإنسانية الصناعية، وتَعد التلوثَ أمراً طبيعياً مثله مثل التنفس عند الإنسان والكائنات الحية الأخرى، ولا تتخوف من التكنولوجيا، وتدعو للتمسك بها وتقديرها، إلا أنها ترى بأن الإبقاء على الديمومة التوازنية في الجايا، و(البيئة) يمكن بضبط النمو السكاني وتنظيمه لأن الخطر يكمن في الازدياد المتعاظم في أعداد البشر[56].

ويُعدّ جميس لفلوك من وجهة نظر المفكرين المنتمين للثقافة الإنسانية، من صفوة العلماء البيئيين، وقدّموا نصيحة للمنتمين لثقافة العلوم والتكنولوجيا بتبني فرضية أو نظرية الجايا لجسر الفجوة بين « الثقافتين» الذي يسعون إليه [57].

رابعاً : الفكر البيئي العميق (Deep Ecology)

أكدت الجايا فكرة الكلّ الواحد (Oneness) أو الكُلانيّة (Holism)! التي تقول إنّ مكونات الطبيعة كلّها مترابطةٌ ومتداخلة، يعتمد بعضُها على بعضها، وإنّ الكلّ أقوى من مجموع أجزائه، وإنّ لكلّ مكوناتِ الكلّ (Whole) قيمةً ذاتية (Intrinsic Value)، بغض النظر عن نفعه للنشاط الاقتصادي للإنسان (Harding!n.d.)، وكان لتشديد الجايا على مبدأ الكلانية والقيمة الذاتية في الطبيعة أثرُه في ظهور حركة الايكولوجيا العميقة (Deep Ecology)، أو الفكر البيئي العميق[58] في أوائل السبعينيات من القرن الماضي التي تعود ريادهّا إلى الفيلسوف النرويجي أرني نايس [59] (Arne Naess).

ويجدر التنويه بأن أفكار نايس قد تأثرت بتقاليد الديانتين: الطاوية [60] (Taosim) والبوذية[62] [61] (Buddhism)، وكما تأثرت كذلك بتقاليد غاندي (Gandhi)، فالطاوية تنظر إلى الطبيعة على أساس أنها تشكل وحدةً متكاملة، وللإنسان موقعُه فيها، ولا تعطيه السيطرة عليها، بل تطلب منه أن يجد له موقعاً في إطار بنيتها التنظيمية وتوازنها، وإعادة بناء علاقته بالطبيعة.

أما البوذية فلا تعطي للإنسان موقف السيادة في الطبيعة، بل تدعوه للتوحّد مع الطبيعة وعدم الإفراط في الاستهلاك، وتشجّعه على عدم اتباع العنف ضد الكائنات الأخرى، ويكون قتلها فقط تلبيةً لحاجة ضرورية للإنسان[63]. وأما تعاليم غاندي التي تأثر بها نايس فتتمثل بأخلاقيات التواضع وعدم الإيذاء،

والابتعاد عن الاستهلاك، والحياة البسيطة والتكرس للخدمة[64].

وترتكز حركة الايكولوجيا العميقة على ثمانية منطلقات (Platforms)! هي[65]:

- ازدهار الحياة البشرية وغير البشرية في الأرض له قيمة ذاتية، وإن القيمة بالنسبة لأشكال الحياة غير البشرية لا يعتمد على منفعة الإنسان منها.
- ثراء أشكال الحياة وتنوعها يعزز ازدهار الحياة البشرية، وغير البشرية في الأرض.
- البشر ليس لهم الحق في اختزال هذا الثراء والتنوع، إلا لتلبية حاجات إنسانية مُلحّة.
- تدخل الإنسان حالياً في العالم غير البشري من شأنه أن يؤدي إلى تسارع اضطرابها.
- ازدهار أساليب الحياة البشرية، والثقافات الإنسانية، يتطلب تناقصاً كبيراً في أعداد البشر، وكذلك تعزيز ازدهار الحياة غير البشرية.
- التغير الكبير في ظروف الحياة للأفضل، يتطلب تغييراً في السياسات الاقتصادية والتكنولوجية والأيديولوجية.
- تقدير نوعية الحياة واحترامها يعد التغيير الأمثل بدلاً من التمسك بمستوى عال للمعيشة، بحيث يكون هناك وعي عميق بالفرق بين الكبير (Big)! والعظيم (Great).
- المتبنون للمنطلقات أو المبادئ سابقة الذكر، عليهم أن يلتزموا بطريقة مباشرة، أو غير مباشرة بمحاولة إجراء التغييرات الضرورية.

ودعا نايس في إطار هذه المنطلقات إلى تبني فلسفة ايكولوجية (Ecophilosophy) أسماها الايكوصوفيا (Ecosophy)، التي تعني بالنسبة

له فلسفة الانسجام، أوالتوازن الايكولوجي، أو الفلسفة المرتكزة نحو الطبيعية (Ecocentrism)، وهي الفلسفة التي تتناقض مع فلسفة التمحور نحو الإنسان (Anthropocentrism) التي تعطيه دور السيادة في الأرض، وتتحيز ضد أشكال الحياة الأخرى، معززة في ذلك الثقافة الصناعية، أو فلسفة التمحور نحو الصناعة [66] (Technocentrism). وتفرق الايكوصوفيا بين الايكولوجيا العميقة والايكولوجيا الضحلة (shallow ecology)، فبينما تضع الايكولوجيا العميقة ازدهار الحياة البشرية وغيرها من أشكال الحياة الأخرى في المستوى ذاته، فإن الايكولوجيا الضحلة تهتم بمنفعة الإنسان من مكونات الطبيعة الحية وغير الحية، وتسعى إلى مكافحة التلوث بأنواعه وأشكاله المختلفة[67]. وتهدف كل من الايكولوجيا العميقة والضحلة إلى تحقيق الذات (Self Realization)! ولكن بينما ترى الايكولوجيا العميقة أنّ ذلك يتم من خلال دمج الذات بمختلف مكونات الطبيعة والتعاطف معها (Compassion)، فإن الايكولوجيا الضحلة تكون أنانية (Egoism)، تبحث عن تحقيق مصالح من يعتقدون بها، دون النظر إلى عواقب تداخلاتهم المخلة بالعلاقة المتماسكة في البيئية التي تحفظ لها ديمومة توازنها[68] .

خامساً : الفكر الاستدامي (Sustaincentrism)

تبدى التذمر من التركيز بشكل مباشر على دور الإنسان في الأرض المقترن بالسيادة البشرية (Anthropocentrism)، بدعم من العقلية المتمحورة نحو الصناعة (Technocentrism)، بحركة بيئية تدعو إلى التعامل مع البيئة دون تمييز بين الحياة البشرية والحياة غير البشرية، والمكونات الحية في الطبيعة. واستمر رواج الأفكار التي أخذت بمبدأي الكلانية (Holism)، والقيمة الذاتية (Intrinsic Value)، قرابة العقدين انطلاقاً من تحذيرات كتاب «الربيع الصامت» لراشيل كارسون عام 1962، الذي أيقظ شعور الناس إلى القتل

الهادئ للطيور والفراشات بتكنولوجيا جديدة، وانتهاء بفلسفة الفكر الايكولوجي العميق (Deep Ecology) لرائده أرني نايس (Aren Nasess) الذي استمر في الترويج لها حتى نهاية السبعينيات من القرن الماضي.

ولعل الجدل لم يتوقف حول طبيعة العلاقة بين الإنسان والبيئة، وتبرز بين الفينة والأخرى طروحات فكرية وفلسفية حول هذا الأمر تتذبذب وفق تقلبات المشكلات البيئية. ويؤخذ على الطروحات التي تمحورت حول الطبيعة (Ecocentrism) أنها لم تُقِم حواراً بين العالمين الاقتصادي والبيئي، الأمر الذي جعل ظهور فكرة التنمية المستدامة تلقى الرواج الأكبر، والانطلاق من ثمانينيات القرن الماضي إلى القرن الحادي والعشرين [69] [70] .

التنمية المستدامة ليست فكرة جديدة، فلها جذورها العميقة في ثقافات شعوب آسيا والباسفيك بأشكال ومُسمّيات مختلفة[71]، كما أنها متأصلة كذلك في تقاليد الشعوب العربية والإسلامية، التي كانت ولا تزال تتبنّى القول: « غرسوا فأكلنا، ونغرس فيأكلون»، التي تعني استدامية تواصل الموارد بين الأجيال، أي العناية ليس فقط بأنفسنا، ولكن بأطفالنا وأحفادنا أيضاً، فالبيئة دَين للأبناء وليست إرثاً من الآباء [72].

وكانت انطلاقة فكرة التنمية المستدامة بصدور تقرير اللجنة العالمية للبيئة والتنمية [73] (WCED) في عام 1987، الذي حمل اسم «مستقبلنا المشترك» (Our Common Future)، والذي يعرف بتقرير جرو برونتلاند (G. Brundtland)، وهي رئيسة سابقة لوزراء النرويج، وقد ترأست اللجنة العالمية. وتُعدّ وثيقة «مستقبلنا المشترك» وثيقةَ القرن العشرين، لأنها هي التي أدخلت مفهوم « التنمية المستدامة» فكراً موجهاً للعمل البيئي المستقبلي[74]. وقد تبنت هذا التوجه الإستراتيجية العالمية المسماة « العناية بالأرض – استراتيجية من أجل

حياة مستديمة»[75] .

وفي عام 1992 انعقد مؤتمر الأمم المتحدة للبيئة والتنمية (UNCED) في ريودي جانيرو، كأكبر تجمع بيئي عالمي في القرن العشرين، وهو الذي سُمّي «قمة الأرض» (Earth Summit)، وصدر عن المؤتمر إعلان ريو الذي تضمن [27] بنداً عامّاً، يؤكد على أن الجنس البشري يدخل في صميم الاهتمامات المتعلقة بالتنمية المستدامة، فله الحق في أن يحيا حياة صحية ومنتجة بما ينسجم مع الطبيعة، ويعد الإعلان صيغة إلزام أدبي لكل الدول التي شاركت في المؤتمر [76].

وقد تمخّض عن قمة الأرض صدور الأجندة 21، أو جدول أعمال القرن الواحد والعشرين (Agenda21)، الذي تضمن تعليمات أساسية لتنفيذ التنمية المستدامة حسب اتفاق حوالي 70 دولة شاركت في القمة، ولم تحصر الأجندة نفسها بجدول أعمال تقليدي يتناول المحافظة على البيئة، ومنع تدهورها، بل أعطت اهتماماً واضحاً للجوانب السياسة والاقتصادية، والمالية للتنمية المستدامة[77].

وعُقد في مطلع القرن الحادي والعشرين (عام 2002) مؤتمرُ القمة العالمي حول التنمية المستدامة في مدينة جوهانسبرج بجنوب إفريقيا، الذي أكد على الأخذ بمعادلة دقيقة بين معدلات التنمية، والمحافظة على البيئة، وذلك من أجل الحصول على نمو اجتماعي واقتصادي في جميع دول العالم، وتحديداً في التعامل مع قضايا الفقر، والبطالة، والموارد الطبيعية، والنفايات البيئية[78].

وبالرغم من شيوع مفهوم التنمية المستدامة، وانتشارها في أدبيات البيئة، والإشارة إليه واستخدامه في المؤتمرات الدولية والإقليمية العالمية، وفي الاتفاقيات والمعاهدات، إلا أن هناك من رأى به غموضاً يحتاج إلى مزيد من التوضيح تيسيراً لاستخدامه [79]، وتطرف البعض وعدَّ التنميةَ المستدامة فكرةً أفسدت «

لأنها أصبحت « مجرّد ابتهال لا يحثّ على القيام بأعمال طارئة وملموسة كما يفترض[80].

ومع ذلك فقد تبنى مفكرون بيئيون اعتماداً على « التنمية المستدامة» فكراً أو فلسفة وسطاً بين الفلسفة المتمحورة حول الصناعة (Technocentrism)! التي تعطي السيادة للإنسان في البيئة (Anthopocentrism) وتلك المتمحورة حول البيئة (Ecocentrism)، التي تقول بأهمية الإنسان كجزء من البيئة، وقد وسموا الفكر الجديد بالفكر الاستدامي أو الفلسفـــة الاستدامية (Sustaincentrism)، الذي يرى بأن الأرض هي موطن الإنسان، وعليه أن يبقيها نظيفة، وصحية ومنظمة من أجل بقاء الإنسان ورفاهيته[81]. وهكذا تكتمل بالتنمية المستدامة المفهومات الثلاثة التي تمثل القواعد التي تقوم عليها التربية البيئية، ألا وهي: التربية (Education)، والبيئة(Environment)، والتنمية المستدامة (Sustainable Development). ويأتي تناولنا للتربية البيئية على أساس أن الثقافة البيئية هي نتاجها الأهم كما أنها(أي الثقافة البيئية) أداة من أدوات حماية البيئية وصيانتها .

التربية البيئية :

التربية البيئة إذن هي نتاج الحركة البيئية المعاصرة التي عُرفت بحركة التبيؤ الجديد(New Environmentalism)، التي وصلت في تطورها إلى مفهوم التنمية المستدامة، مكملة مع المفهومين الآخرين (التربية والبيئة) فكرة التربية البيئية. وتنضوي المفهومات الثلاثة تحـــت مظلة التربية من أجل التنمية المستدامة (Education for Sustainable Development)، التي دعت إليها قمة الأرض الأولى في ريودي جانيرو عام 1992، وعززتها قمة الأرض الثانية في جوهانسبرج عام 2002، حيث مثلت إصدارات القمتين نقطة البداية لعقد الأمم

المتحدة للتربية من أجل التنمية المستدامة (2005-2014)، الذي تبنته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 2002/12/10، والذي يرمي إلى تحقيق رؤية تربوية تبحث عن إيجاد توازن بين الإنسان والرفاه الاقتصادي، والتقاليد الثقافية واستدامة الموارد البيئية، وذلك من أجل توفير حياة أفضل للأفراد والجماعات حاضراً، وللأبناء والأحفاد مستقبلاً، وتكون التربية بذلك أساس مجتمع مستدام[82]. ومع أن التربية البيئية ليست حديثة العهد، ولها جذورها التاريخية في ثقافات الشعوب، إلا أن المصطلح لم يستخدم إلا في عام 1948، في اجتماع عقد في باريس للاتحاد الدولي لصون الطبيعة [84] [83] (IUCN) ، كما إن محطات تطورها ارتبطت بتطور الحركة البيئية التي اعتمدت بدايتها بصدور كتاب «الربيع الصامت» لراشيل كارسون.

وتتمثل المحطات الرئيسية في تطور التربية البيئية في تاريخها المعاصر بالجدول أدناه. انظر المرجع 72 والمرجع 96 :

المحطة	السنة	الإنجاز
مؤتمر ستوكهولم	1972م	إعلان ستوكهولم : اعترف بدور التربية البيئية في حماية البيئة وصيانتها.
ورشة بلغراد	1975م	ميثاق بلغراد : وضع إطاراً شاملاً للتربية البيئية، وحدد أسس العمل في مجالها.
مؤتمر تبليسي	1977م	إعلان تبليسي : وضع مبادئ وتوجهات أساسية للتربية البيئية.
مؤتمر موسكو	1987م	وضع إستراتيجية عالمية للتعليم والتدريب البيئي.

مؤتمر الأمم المتحدة حول البيئة والتنمية (ريودي جانيرو) 1992م الأجندة (21): أكدت على إعادة تكييف التربية البيئية ناحية التنمية المستدامة، وزيادة الوعي العام، وتعزيز برامج التدريب في مجال التربية البيئية.

مؤتمر التربية والمجتمع: التربية والوعي العام من أجل الاستدامة، سالونيك – اليونان. 1997م إعلان سالونيك : تبني شعار «التربية من أجل البيئة المستدامة».

مؤتمر جوهانسبرج 2002م إعلان جوهانسبرج : التأكيد على الأخذ بمعادلة دقيقة بين زيادة معدلات التنمية والمحافظة على البيئة، ووضع نقطة البداية لعقد الأمم المتحدة للتربية من أجل التنمية المستدامة.

ويتبين من الجدول أن الرأي قد استقر على أن التربية البيئية هي التربية من أجل التنمية المستدامة، لأن التربية ذاتها تسعى بشكل رئيسي إلى الارتقاء بالتنمية المستدامة، ومساعدة الناس لتطوير كفايات تمكنهم من حل المشكلات البيئية والتنموية [85]. ويتأكد ذلك بكون التربية « عملية التكيف أو التفاعل بين المتعلم الفرد وبيئته التي يعيش بها، وعملية التكيف أو التفاعل تعني تكيف مع البيئة الطبيعة والبيئة الاجتماعية ومظاهرها، وهي عملية طويلة الأمد ولا نهاية لها إلا بانتهاء الحياة»[86]. كما تعد التربية البيئية في إطارها الأوسع، تربية من أجل تطوير مجتمعات مسؤولة، وتكون غاياتها النهائية بذلك أكثر عمقاً وأثراً من التربية من أجل التنمية المستدامة [87].

وكي يستقيم هذا الدور المعطى للتربية البيئية مع مفهوم البيئة ذاته، فالبيئة هي موطن الإنسان(Homosphere)، الذي يستمد منه قوته وأسباب نموه الفكري والمادي والأخلاقي والاجتماعي والروحي. ويتشكل هذا الموطن من الطبيعة التي هي الجزء المأهول من كوكب الأرض، الذي يعرف بالمحيط الايكولوجي

(Ecosphere) ومن المحيط المبني أو المصنوع (Technosphere)، الذي أنشأه الإنسان مستخدماً مكونات الطبيعة، ومن المحيط الاجتماعي (Sociosphere)! الذي تدير فيه الجماعات البشرية حياتها الاجتماعية والسياسية والاقتصادية[88].

ويجدر التأكيد بأن إعلانات ومواثيق المؤتمرت البيئية الدولية التي عقدت في إطار الحركة البيئية المعاصرة قد أعطت للتربية البيئية موقعاً محدداً (Niche)! وشرعية (Legacy) في إطار عقد التربية من أجل التنمية المستدامة، بحيث أصبحت تربية بيئية من أجل التنمية المستدامة (EEFSD)، أو لعلها تكون رديفاً أو شكلاً متطوراً لها [89]. وتذكرنا هذه الوضعية بوجهة نظر أبرز المربين البيئيين [90]، الذي اعتبر التربية بمعناها الشمولي هي التربية البيئية، واقترح في هذا الإطار أن يفهم الناس بأنهم جزء من العالم الطبيعي، وأن نذكرهم بأن الاقتصاد يرتبط بقوانين الثيرمودناميكا والفيزياء والايكولوجيا. وكان رأي كاليكوت [91] قاطعاً في هذا الإطار حيث أكد أن تعليم الفرد لايكتمل إلا بعد أن يكتسب مفهوم الطبيعة. وقد توسع عدد من المربين البيئيين [92]! [93]! [94] في تحديد خصائص النظم الايكولوجية وعناصرها، التي تتكون منها الطبيعة التي يجب أن يتمكن منها كل فرد إنساني حتى يصبح مثقفاً ايكولوجيا (Ecological Literate) :

- التوزان الديناميكي الذي يتبدى في حالة التنظيم الذاتي للنظم الايكولوجية، والمرونة في العلاقات المتبادلة بين مكوناتها واستدامتها. ويتحقق ذلك بقوانين ايكولوجية (Ecological Rules)، تتمثل في اعتماد الكائنات الحية بعضها على بعض، والثبات في النظم الايكولوجية ومحدودية مواردها.
- النظم الايكولوجية غير مغلقة، وتتبادل تدفق الطاقة ودورانها، والموارد فيما بينهما.
- التغير والتتابع الايكولوجي يحدث باستمرار في الطبيعة، وهناك تغيرات

تحسن نوعية النظم الايكولوجية، وأخرى تؤدي إلى تدهورها، ويجب تجنب أو منع حدوث هذه التغيرات الأخيرة، وهذا يعني أن نستخدم الموارد الطبيعية بحكمة وعقلانية ومسؤولية، حتى تتمكن الأجيال القادمة والمتلاحقة من الانتفاع بها.

- النظم الايكولوجية لها قدرة احتمال (Carrying Capacity)، وهذا يتطلب استخدام مواردها دون استنزاف أو تلويث.

وتشكل هذه الخصائصُ أو العناصر لمفهوم الطبيعة المكوّنَ المعرفي من الثقافة البيئية، الذي يكتمل بفهم العلاقات بين النظام الايكولوجي (Ecosphere)! والنظام الاجتماعي (Sociosphere)، والنظام التقني (Technosphere) (المبني أو المصنوع)، والتي من شأنها أن تحفظ للبيئة توازنها الطبيعي. كما إن الفرد المثقف بيئياً يحافظ على ديمومة التعلم على مدى دورة الحياة البشرية (Life Long)، من منطلق تطور منظومة الثقافة البيئية من المستوى الاسمي (Nominal)، إلى المستوى الوظيفي (Functional)، إلى المستوى التشغيلي (Operational) أو الناقد (Critical). فالمستوى الاسمي من الثقافة البيئية يقتصر على معرفة جملة من المصطلحات البيئية، وفي المستوى الوظيفي يصبح الفرد مدركاً للتفاعلات بين النظم الاجتماعية البشرية والنظم الايكولوجية، ويكون في المستوى التشغيلي أو الناقد قادراً على تقويم أثر النظم الاجتماعية في النظم البيئية، ويقوم بممارسات من شأنها دعم صحة البيئة والارتقاء بها [95].

وخلاصة القول هي إن التربية البيئية تنظر إلى « التأثيرات البشرية التي تضمن تفحص الجوانب الاقتصادية والثقافية والبيئية والسياسية والعدالة الاجتماعية، بالإضافة إلى العمليات والنظم الطبيعية»[96] ، وبذلك فإن التربية البيئية تستند إلى :

1. الفكر الاستدامي الذي يقر بحق الإنسان أن يحيا حياة صحية ومنتجة بالانسجام مع الطبيعة، وذلك باحترام القوانين الايكولوجية التي تحفظ للطبيعة توازها، كما إن إعلاء شأن الإنسان لا يكون على حساب « كرامة» الطبيعة، أي إن الحكمة تقتضي أن يعيش الإنسان في حالة توازن مع المكونات الحية وغير الحية في البيئية (عطايا الطبيعة)، ومع الناس الآخرين كذلك [97]! ([98] .
2. الأخلاقيات البيئية التي تؤكد عليها المعتقدات لدى مختلف ثقافات الشعوب، على اعتبار أنها تسهم في تشكيل وتغذية ثقافة ايكولوجية مسؤولة، وبالنسبة للفكر الاستدامي الذي يعد موجهاً أساسياً للتربية البيئية، فإن الإسلام يتضمن مبادئ هذا الفكر ويدعمها ويعززها [99].

ويمكن تسليط الضوء على هذه المبادئ التي تعتبر أُسُساً موجهة لبرامج التربية البيئية [100]! ([101]! ([102]! [103] :

أ. خصوصية الإنسان وموقعه في الطبيعة، فقد خلقه الله سبحانه وتعالى في أحسن تقويم، وكرمه على العالمين، واستخلفه على الأرض بمكوناتها الحية وغير الحية، وهي كلّها مسخرة له.

ب. الاستخلاف يعني سيادته في البيئة وليس سيداً لها، أي إن الإنسانَ وصيّ على البيئة لا مالكٌ لها، وعلى الإنسان أن يتبع ما يأمره به مُستخلفُه.

جـ. التسخير يحمّل الإنسانَ مسؤوليةً أمام الله سبحانه وتعالى على مكونات البيئة الحية وغير الحية، وتقوم هذه المسؤولية على الأمانة التي رضي الإنسان بحملها عند خلقه.

د. البيئة بمواردها الطبيعية المختلفة هي ميراث البشرية الدائم، تتوارثه الأجيال المتعاقبة والمتلاحقة، أي إن البيئة دَين للأبناء وليست إرثاً من الآباء.

هـ. تتخذ البيئة مظهراً مقدساً، وليست مقدسة بذاتها، بمعنى إن للأنسان الحق

في أن يحصل من البيئة على كل حاجاته، ولكن دون أن يخلّ بتوازنها وكلانيتها (Wholism) الذي له قدسية.

3. الشمولية لمختلف التخصصات، حيث إن التربية البيئية بطبيعتها متداخلة التخصصات (Interdisciplinary)، لأن البيئة نفسها محورٌ تتوحد فيه التخصصات العلمية والإنسانية وتتكامل، فالبيئة مثلاً هي أرض الرياضيات (Math land)، كما تتكامل الرياضيات والعلوم خلال دراسة النظم البيئية، وينسحب ذلك على التاريخ والجغرافيا وعلوم الأرض واللغات والفنون وغيرها، وذلك لأن برامج التربية البيئية تتضمن تعلماً من البيئة، وعنها، ومن أجلها (104).
4. المنهج الشمولي للتربية البيئية وطبيعة نظرتها الكلانية يشكلان أساساً لنموذج التربية البيئية الذي يتألف من ثلاث منظومات هي : البيئة (Environment) ومشكلاتها (Environmental Problems)! وحمايتها (Environmental Protection)، وتشمل منظومة البيئة محيطات ثلاثة هي: الطبيعي، والمبني أوالمصنوع، والاجتماعي . أما منظومة المشكلات فتضم: السكان، والتلوث، واستتراف الموارد . وتتشكل منظومة حماية البيئة من: التشريعات البيئية، والإجراءات العلمية، والتكنولوجيا، والثقافة البيئية (105).

وهكذا؛ فالثقافة البيئية ليست فقط نتاج التربية البيئية، بل هي أيضاً أداتها التي تتكامل مع الإجراءات العلمية والتكنولوجية، والتشريعات البيئية من أجل حماية البيئة وصيانتها. وتتمثل الثقافة البيئية كذلك بالأخلاقيات البيئية (Environmenatl Ethics) التي تنبه الإنسان إلى المدى الشامل لأفعاله ومعتقداته وشعوره، وتساعده على إجراء التحولات الداخلية والخارجية التي تتطلبها الاستدامة البيئية، ويقع ذلك في صلب وصاية (Stewardship) الإنسان

على البيئية، التي تعني أن يحصل الإنسان على حاجاته من البيئة، ولكن دون أن يخل بتوازنها وكلانيتها [106]. فالثقافة البيئية إذن لا تسمح بفجوة بين ثقافة إنسانية، وثقافة علمية تكنولوجية، لأنها تركز على العلاقة التعايشية بين الطبيعة والناس ومجتمعاتهم، ويتأكد ذلك بكون البيئة ذاتها بنية متماسكة من مكونات طبيعية وتقنية واجتماعية.

وخلاصة القول هي إنّ الثقافة البيئية مثلها مثل الثقافة العلمية تمزج بين العلوم الإنسانية والعلوم الطبيعية والتطبيقية، بحيث تتيح العلاقات التداخلية (Interdisciplinary) بين مختلف العلوم للعلميين والإنسانيين أن يعملوا معاً في إطار ثقافة واحدة، تستخدم فيها المعارف العلمية التكنولوجية في القضايا الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والشخصية[107]. فهل يعني ذلك أن الثقافتين العلمية والبيئية تشكّلان ثقافة واحدة أم تبقيا ثقافتين متوائمتين؟ تحتاج إجابة هذا السؤال إلى التأمل بطبيعة الثقافتين من حيث النشوء، والمكونات، والأهداف، والعلاقات.

ثقافة واحدة أم ثقافتان متوائمتان ؟

لقد خلدت أطروحة الثقافتين شارلس سنو في التاريخ، إذ لم يتوقف الجدل والحوار حولهما على مدى الخمسين سنة الماضية، إلا أن المداولات أصبحت هادئة، وتتجه نحو التوافق أو التواؤم بدلاً من التنابذ والتخاصم، وليس أدل على ذلك من فتور، أو حتى تلاشي الإشارة إلى اللودية (Luddism)، لأن التكنولوجيا أصبحت جزءً أساسياً في صميم الحياة اليومية [108].

وقد تنوعت وتعددت سياقات تداول الثقافتين ومناقشتهما، إلا أنها كلها تتمحور في مضمونها على الثقافة العلمية أو الثقافة البيئية، لتجسير الفجوة بين

الثقافتين، ونطل فيما يلي على نماذج من هذه السياقات :

أشار دي بوير[109] في «نظرته الأخرى» للثقافة العلمية ماضيها وحاضرها، إلى أن هذا المصطلح استخدم في أواخر الخمسينات من القرن الماضي، وحمل- ولايزال- فكرة، ألفه عامة الناس بالعلم وتطبيقاته. وأكد فان ديجك (Van Dijck) هذه الفكرة في إطار الدعوة إلى الفهم الشعبي للعلوم[110] (Public Understanding of Science-PUS) بطرحه مبدأ تعدد الثقافات للاتصال العلمي، الذي يؤكد فيه على ضرورة ممارسة الاتصال العلمي عبر مختلف الوسائل المتاحة من أجل ثقافة علمية للجميع، التي توفر المعرفة العلمية الكافية لعامة الناس بما يساعد على جسرالفجوة بين « ثقافتي» سنو. وعبّر موني[111] عن ذلك في سياق آخر، تمثل في زراعة[112] معرفة مشتركة بين العلوم والإنسانيات، بحيث يتبادل كلٌّ من العلميين والإنسانيين المعرفة من بعضهما، وبذلك يتم التغلب على مشكلة تواصل النتاجات الكبيرة للعلم. وقد عبّر لام (Lam!2006) عن ذلك بدعوته إلى ضرورة أن يتعلم الإنسانيون بعضاً من العلوم الأساسية وأن يقرأ العلميون بعض الأدب الجيد.

1. أكد ساجان [113] وايكنهد [114] على ضرورة استيعاب «البيئة الطبيعية» ضمن تعريفات الثقافة العلمية، على اعتبار أنه لايجوز أن يكون الإنسان العادي غير ملم بقضايا الاحتباس الحراري، وتغير المناخ، واستتراف حزام الأوزون، وتلوث الهواء، والآثار السلبية لنفايات المواد المشعة، والمطر الحامضي، وانجراف التربة، والاحتطاب الجائر، وتدهور التنوع البيولوجي، والنمو السكاني المتعاظم. ولعل ذلك ينسجم مع ما أسماه هاردن (Hardin!1985) بالثقافة الايكولوجية (Ecolacy) التي تعد مصفاة ثالثة تعيد الوفاق والانسجام بين الثقافتين العلمية والإنسانية.
2. انطلق سكوت اشمان [116] في مقالته حول تطبيق « الثقافتين» على التربية

البيئية من تعريفه للتربية البيئية على أنها التعلم من الطبيعة، وعنها، ومن أجلها، والتفاعل مع مكوناتها، ودعا فيها إلى دراسة طبيعة التكامل بين المقاربات العلمية والثقافية والسياسية لمساعدة الناس على فهم العلاقة بينهم وبين العالم الطبيعي في سياقات تاريخية ومعاصرة. وأظهر اشمان [117] كذلك التقارب أو التماثل بين أهداف كل من الثقافة البيئية والثقافة العلمية، حيث إن كلاً منهما تتعامل مع المعرفة من الأنظمة الطبيعية وتحتاج إلى الفعل واتخاذ القرار، أي إن الثقافتين البيئية والعلمية تتطلبان مهارات التفكير الناقد واتخاذ القرار.

وهكذا يتبدى التواؤم بين الثقافة البيئية والثقافة العلمية، من حيث إن كلاً منهما يشكل ثقافة موحدة (Unifying) للثقافتين العلمية والإنسانية، من خلال مقاربتهما للقضايا العلمية والتكنولوجية والثقافية والاجتماعية والسياسية والشخصية. ولكن هناك أيضاً ما يسوغ تشكيلهما في ثقافة واحدة هي الثقافة البيئية :

(1) إن تعلم الفرد الإنساني لا يكتمل إلا بدراسة الطبيعة[118]، كما إن السياق البيئي يعد أساسياً في منحى العلم والتكنولوجيا و المجتمع (STS)، الذي يعد منطلقاً أساسياً للثقافة العلمية [119] [120] . أما الايكولوجي (Ecology) العلم الذي يختص بدراسة الطبيعة، فهو علم متداخل التخصصات، ويتكامل مع التصنيف البيولوجي، والفسيولوجيا النباتية والحيوانية، وعلم الوراثة والسلوك والتطور، كما يتكامل كذلك مع العلوم الفيزيائية مثل الكيمياء والفلك والفيزياء وعلم الأرض، ويترابط الايكولوجي كذلك مع مجالات تطبيقية مثل إدارة الموارد، والزراعة، والغابات، والسموم البيئية [121]، ولعل دراسة الأيكولوجي بهذه الصورة التداخلية بين مختلف التخصصات العلمية، تنتج ثقافة ايكولوجية يحتاجها كل مواطن من أجل مستقبل مفعم بحياة صحية ورفاه اجتماعي [122].

(2) إن التفكير الايكولوجي (Ecological Thinking) الذي يعد مكوناً من مكونات الثقافة البيئية، ويكتسب من دراسة العلاقات المتبادلة والتكامل بين مكونات البيئة التي هي نظام « النظم البيئية»، يعد سمة من سمات الفرد المثقف علمياً لأنه تفكير شمولي (Inclusive Thinking)، وليس تفكيراً استبعادياً (Exclusive Thinking) يتيح له (أي الفرد الإنساني) أن يتكيف مع بيئته، بما يحقق أهداف التربية العلمية في إيجاد الإنسان المثقف بيئياً [123]، ويؤكد تان [124] هذه الفكرة في دراسته التي يرى فيها أن الثقافة العلمية ترعرعت في كنف التربية البيئية، ولا تزال تتغذى منها (nurture)، لأن البيئة ومواردها سياقات للتربية العلمية [125].

(3) تصنف الثقافة العلمية في ثلاثة أشكال أو مستويات[126]، سبقت الإشارة إليها وهي المستوى الثقافي (Cultural)، والمستوى الوظيفي (Function)! والمستوى الحقيقي (True)، وتكاد تتطابق هذه المستويات مع مستويات الثقافة البيئية [127]، أو لعلها تحذو حذوها، حيث يقتصر المستوى الاسمي (Nominal) على معرفة جملة من المصطلحات البيئية، بينما يصبح الفرد في المستوى الوظيفي (Functional) مدركاً للتفاعلات بين النظم الاجتماعية البشرية والنظم الايكولوجية، ويكون في المستوى التشغيلي أو الحقيقي (Operational) قادراً على تقويم أثر النظم الاجتماعية في النظم البيئية، ويقوم بممارسات من شأنها دعم صحة البيئة والارتقاء بها.

وهكذا فإن الطبيعة التي لا يكتمل تعلم الفرد الإنساني إلا بفهم مكوناتها وترابطها وتوازنها، والتفكير الايكولوجي الذي ييسر للإنسان التكيف مع وسط معيشته المادي والاجتماعي، ومستويات الثقافة البيئية التي تتطابق معها مستويات الثقافة العلمية، تعطي « شرعية» (Legacy) للثقافة البيئية، لتكون الثقافة الموحدة للثقافتين العلمية والإنسانية، بإغلاق الفجوة بينهما وحل إشكاليتهما. ويخفت بذلك الحديث عن اللودية (Luddism) حتى يتلاشى.

الهوامش والمراجـــــع :

1- يوسف تيبس، – « الثقافة العلمية و القيم الإنسانية : مفارقات النسق العلمي – التقني»، (د.ت.) 14-http://www.qatanfoundation.org/pdf/2014.
2008/12/do2;retrieved:24

2- المرجع نفسه، ص (4) .

3- Grobstien! (2003) ▯ Two Cultures OR One! file : \\H Twocultures or one.htm.retrieved : 2/12/2008!2003

4- C.P. Snow! +Two Cultures : And a Second Look! An expanded version of the Two Cultures and the Scientific Revolution; ! Cambridge : The University Press!1964

T. Pynchon- Is it O.K. to be Luddite ? The New York Times Book 5- Review! pp 1! 40-41File : \\H:pyrchon-Essays Is it Ok to be a Luditte htm ; retrieved : 17/12/2008 ! 1984.

6- ازدهرت الحركة اللودية (Luddite Movement) في بريطانيا بين 1811 ▯ 1816 ، وأخذت اسمها من Ned Ludd الذي تمرد واتباعه على الإنجازات التقنية، وبخاصة في صناعة النسيج التي رأوا فيها تقليلاً لفرص العمل اليدوي التقليدي. ويروى أن Ned Ludd اقتحم منزلاً وحطم آلة حياكة تعمل آلياً ليعبر بذلك عن سخطه وعدائه لتطوير تلك الماكنات والتقنيات. وتبدى ولاء أعوان (Ludd) له باعتزازهم به بمناداته بالملك أو الكابتن (King Ludd or Captain Ludd). واستمر إطلاق اللودية (Luddsim) على كل من يعارض الثورة الصناعية إلى أن تحول اسم الحركة في الخمسينات من القرن الماضي إلى اللودية الجديدة (Neo- Luddism) التي أصبحت تطلق على كل من يناوئ ويشكك بالتقدم العلمي والتكنولوجي (انظر المرجع رقم 5).

7- W. Timmons! Older than Snow : The Two Cultures and The Yale Report of 1828! Published by Forum on public policy! p. 4.

8- D. Cornelius! and E. Vincent! ▯ Cultures in Conflict : Perspectives on The Snow Leavis Controversy ! Chicago! IL: Scott! Forsman! and Company.

9- بسراب نيكو لسكو، – العلوم المضبوطة ، تفاعلها مع العلوم الإنسانية ودوره في المجتمع،
File: //H; /epistemology / a. htm; retrieved 2/12/2008 p.2!2002 .
K. Finneran! □ The Two Cultures Revisited. File>// H: Issues in S. And T! spring 1998! The Two Cultures Revisited. Htm; retrieved : 2/12/2008!1998.
11- - M. Tan! □ +Nurturing Scientific and Technological Literacy through Environmental Education!; Journal of International Cooperation in Education! vol. 7.! No 1 pp. 115-131!2004.
12 - - G. Grobstein!2003 op.cit. p.6
13- J. Brockman! - The Third Culture; file: //H:/ The Third Culture .htm; retrieved : 2/12/2008!p.1! 1991.
14- G. Hardin!□ Two Cultures □ or Three filters; http:// www.the socialcontract.com/artman2\puplish\tsc0903\ article_943shtml; retrieved : 21/8/2008!p.4!1999.
15- M. Tan!2004!op.cit!p.116.
16- F.J. Rutherford!□ Sputnitk and Science Education! file: \\ F: New Folder (2) scientific litracy. htm ; retrieved : 31/12/2008! p.1! 1996.

17- محمد الصباريني – تأملات في قضايا أساسية في تعليم العلوم والرياضيات، حلقة نقاش، مركز التميز في تعليم العلوم والرياضيات، جامعة الملك سعود، الرياض، 2007.
18- D. Hart!□ How Policy Research in Environmental Education has Informed Curriculum Development in Science Education in Canada! A NARST Symposium star and 08(History! Philosophy! Epistemology)! pp. 7-19! 2001.
19- Wikipedia□+Science!technologyandenvironmentaleducation; : http:\\en.wikipedia.org/wiki/science_technology_society_ and_environemt_education; retrieved: 16/10/2007!2007

20- P. Hart!2001!op.cit.p.12

21- Wikipedia! 2007!p.3

22- Dana D. Zeidler! et al. – Beyond SSI : A Research – Based Frame work for Socioscietific Issue Education (published online 23 March 2002! in Wily interscience! www.interscinece.wily.com).2002.

23- C. Wenning! – Assessing nature- of science literacy as one component of scientific literacy! Journal of Physics Teacher Education Online! 3(4) ! pp.3-14! 2006.

24- M. Tan! 2004 op.cit. p.116

25- L. Sauve>! (1996) +Environmental Education and SustainableDevelopment. A Further Appraisal; ! Canadian Journal of Environmental Education ! Vol. 1! No.1 ! pp. 7-34.

26– J. Disinger and C. Roth ! + Environmental Literacy Cleaning-house for Science! Mathematics! and Environmental Education; ! Education Digest! 29-1!pp.1-4!2003.

27- Huey – li Li ! +On the Nature of Environmental Education (Anthropocentrism – versus Non – Anthropocentrism: The Irrelevant Debate; ! Philosophy of Education society p.1-8 1996.

28- ibid! p.6

29- Carson! C. Silent Spring! Houghton Mifflin Company! Boston! 1962.

30- وذكر الـ غور كذلك أنه كان لأفكار راشيل كارسون الأثر الكبير باهتمامه بالبيئة بحيث أصبح منشغلاً بقضاياها، وأطلق عليه لقب رجل الأوزون(Ozone Man) أثناء حملته الانتخابية عام 1992. وقد ألف كتاباً حمل اسم « الأرض في الميزان : الايكولوجيا وروح الإنسان» صدرت

الطبعة الأولى منه بالإنجليزية عام 1996 عن دار النشر ذاتها التي صدر عنـــــــــــــها كتاب الربيع الصامت (Houghton Mifflin)، كما صدرت طبعة أخرى عام 2006 عن دار Rodale وترجم الكتاب للعربية عام 1998 مركز الأهرام للترجمة والنشر. ويتناول الكتاب المأزق الايكولوجي للبشرية ويحدد عدداً من السياسات حول القضايا البيئية الملحة وبخاصة مشكلة تغير المناخ أكبر مشكلة بيئية عالمية.

31- يذكر أن الدافع لإصدار كتاب الربيع الصامت تأثر راشيل كارسون بالمعلومات التي توصل إليها جميس لفلوك (James Lovelock) حول انتشار بقايا ملوثات كيماوية في أماكن كثيرة من الجو باستخدامه للمجس اللاقط للإلكترونات (Electron Capture Detector) الذي طوره في أواخر عام 1960. انظر: Detailed biography of James Lovelock;: File : //H:\ James Lovelock>s detailed biography English.htm ; retrieved : 12/1/2009

32- G. Hardin! +An Ecolate-view of the Human Predicament; http:\\www.garretthadinsociety.org\articles\art_ecolate view_ human_predicament_ht.! retrieved : 1/3/2008! p.4!1985.

33- بول ارليخ ، — القنبلة السكانية — ترجمة فوزي سهاونة، منشورات الجامعـــــة الأردنية — عمان 1973.

34- محمد الصباريني، ويحيى الفرحان ، وتوفيق مرعي — التربية البيئية، وزراة التربية والتعليم ، جمهورية اليمن، 1993.

35- البوشمن : قبائل بدائية تستوطن صحراء كلهاري في جنوب إفريقيا يعيش أفرادها بتوازن مع بيئتهم، فلا يلوثونها ولا يستنـــزفون مواردها.

36- B. Commner! The closing Circle! A knopf! Inc.! N.Y.! 1971.

37- D. Meadows! + Harvesting one Hundred fold! key concepts and case studies in Environmental Education; ! UNEP! Nairobi! 1989.

38- Wikiquote! +Garrett Hardin! file:\\H:\Garrett Hardin ▯

wikiquote.htm; - retrieved : 21/6/2008!2008 .

39- Encyclopedia of Science Hardin! Garret; file: \\ H: \ Hardin! GarrettEncyclopedia of Science! Technology! and Ehics Summary.htm;retrieved : 12/6/2008! 2006.

40- J. Cairns! + Garret Hardin; ! proceedings of the American Philosophical Society! 149 (3) : pp 43 □ 419!2005

41- G. Hardin! 1985!op.cit. p.5.

42- G. Hardin! 1999! op.cit . p.4 .

43- استخدم مصطلح الثقافة الايكولوجية بمعنى Ecolacy في البلدان العربية بشكل محدود في كتابات بعض المربين البيئيين العرب (محمد الصباريني ورشيد الحمد – « الإنسان والبيئة – التربية البيئية، مكتبة كتابي – إربد الأردن ، 1994).

44- Orr! D. +Environmental Education and Ecological literacy; ! Holistic Review! May 1990! pp. 48-53! 1990.

45- J. Cairns 2005 ! op.cit. p. 1-2 .

46- G. Hardin ! 1985! op.cit. p.6.

47- J. Cairns! 2005! op.cit. p. 1-2.

48- ورد في الأدب البيئي المعاصر استخدام مصطلح التفكير الايكولوجي بمعنى (Ecological Thinking) والذي يعني عمق فهم نظم البيئة وبالتالي قضاياها التي تترجم إلى معرفة ومهارات وعادات فكرية تؤدي الى مواطنة أكثر قدرة على التصدي للمشكلات البيئية.

49- مفهوم المشاع ورد في أشهر إصدارات هاردن عام 1968 الذي اسماه تراجيديا المشاع (Tragedy of Commons) والذي يقصد فيه إلى أن الحرية باستخدام ما يعرف بالمشاع يسبب الدمار للجميع (انظر المرجع 38).

50- استخدم هاردن الثقافة البيئية بمعنى Environmental Literacy رديفاً لـ Ecolacy

51- جايا تعني إلهة الأرض عند اليونانيين ومنها اشتقت لفظة (Geo) أرض ويقال علم الأرض (Geology) وعلم الجغرافيا (Geography).

52- سمير كوسا ، الأرض كائن حي، فرضية غايا.

http://www.maaber.org/issue_may04/books6.

2009!2004/8/htm!retrieved:1

53- ج لفلوك، – جايا: نظرية جديدة للحياة على الأرض، ترجمة عادل أحمد جرار، الجامعة الأردنية، عمان 1993.

54- محمد الصباريني، وأحمد السقاف، « نحو أساس فلسفي للتربية البيئة»، البصائر، المجلد 2 – العدد 1 ، ص ص :119-139.

55- محمد الصباريني وأحمد السقاف ، المرجع المذكور ، 1998، ص 126.

56- المرجع نفسه ص 127.

57- O. Graham! +Greens and Two Cultures Is There a Fault Line Between Technology and Environmentalist ; http://www. the social contact.com \artman2\publish\tsc0903\article 949. shtml ; retrieved : 21/8/2008! 1999.

58- وتعرف هذه الحركة بنظرية الايكولوجيا الحقيقية (Genuine ecology) أو الخضـــــــــــرة العميقة (Deep green) (انظر المرجع 63) ويسميها البعض بالأصولية البيئية (Radical Environmentalism).

59- S. Harding! + From Gaia Theory to Deep Ecology; !URL:http:// www.gn.apc.org/schumachercollege/articles/stephan.html Retrieved: 112008/2/! n.d.

60- الطاوية : هي الديانة السائدة في الصين وطاو (Tao) كلمة صينية تعني الطريق أو المنهج وتعد الطاوية فلسفة وأسلوب حياة معاً .

61- البوذية : أسسها بوذا (اي المستنير) الذي عاش في شمال الهند قبل حوالي 2500 سنة، واتباعه يسمونها ديانة بينما هو يعدها فلسفة. وتنتشر البوذية من الهند إلى الصين وإلى التبت واليابان، ويلتزم الدلاي لاما وغيره من البوذيين المعاصرين بحملات السلام والدفاع عن المضطهدين وعن البيئة .

62- deep ecology.org!; Deep Ecology; . URL:http://www.deep-ecology.org/deep_ecology.html.Retrieved 9/11/2008!2006.

63- Gicu- Gabriel Arsene! !; The human-nature relationship! The emergence of environmental ethics; ! www.

agrocampus-rennes.fr/sctipts/fr/bioethique/pdf2007/5/EN.pdf. retrieved:25/8/2007!2007

64- M. Haigh! !; Deep Ecology Education: Learning from Vaisrava Roots; ! Canadian Journal of Environmental Education! Vol.11! No. 1 (Abstract)!2006.

65- Gicu-Gabrie Aresene! 2007! op.cit.p31-36 .

66- A. Drengson! + A Eco-philosophy Approach! the Deep Ecology Movement ! and Diverse Ecosophies! The Trumpter : Journal of Eco-sophy! vol. 14!no-3! pp. 110-111!1997.

67- Gicu-gabrie Arsene! 2007! op.cit. p.15 .

68- W. Fox! +The Meaning of + Deep Ecology; ! file : // F./ New Folder (3) Fox! files/2.htm; retrieved : 15/1/2009!1990.

69- ibid ! p. 15-16.

70- L. Sauve>! 1996! op.cit. p.9 .

71- B. Bhandari! and Osamu Abe! !; Education for Sustainable Development : An Emerging Paradigm! paper presented at the Seminar on Education for Sustainable Development in Nepal! Kathmandu! 27-28 Aug.2003.

72- محمد الصباريني، – إطار فكري للتربية البيئية، ورقة عرضت في المؤتمر العربي الأول حول القضايا البيئية الحالية والمستقبلية في المنطقة العربية، بتنظيم من جامعة عين شمس، ومكتب اليونسكو الإقليمي في القاهرة.القاهرة 23-2007/2/25.

73- يشير الأدب البيئي المعاصر ان جاريت هاردن (Garrett Hardin) هو أول من تحدث عن مفهوم التنمية المستدامة مع انطلاقة الحركة البيئية المعاصرة في بداية الستينات من القرن العشرين في إطار مفهوم « القدرة الاحتمالية» (Carrying Capacity) لكوكب الأرض (انظر المرجع 45).

74- اللجنة العالمية للبيئة والتنمية (1989) – مستقبلنا المشترك ، ترجمة محمد عارف كامل ومراجعة علي حسين حجاج، سلسلة عالم المعرفة، العدد (142) ، المجلس الوطني للثقافة والفنون ، والآداب ، الكويت.

75- IUCN!UNEP and WWF Caring for the Earth! A Strategy for Sustainable living! Gland! Switzerland! 1991.

76- برنامج الأمم المتحدة للبيئة» إعلان ريو، رسم علاقة بين الشمال والجنوب»، منبر البيئة – المجلد (5) ، العدد (2)، ص (6-7)! 1992.

77- اليونسكو، جدول أعمال القرن 21، مجلة الرابطة – المجلد (17) – العدد (2) ، ص (3)!1991.

78- لجنة الأمم المتحدة حول التنمية المستدامة United Nations Commission for Sustainable Development

79- S. Dresner! + Principles of Sustainability! Earthscan; Publication ! Ltd! 2002.

80- صدر الدين آغا خان، – «التنمية المستدامة فكرة أفسدت»
http//www.mondiploar.com/novo2/articles/agha_khan.htm;retrieved:9/11/2008!p.1 ! 2001.

8- T. Gladwin! J. Kennelly! and T. S Krause! shifting paradigms for sustainable development : Implications for management theory and research! Academy of Management Review! 20(4) pp. 874-907.

82- مايكل سكولوس، و فيكي مالوتيدي، « الدليل الإرشادي لأساليب التربية البيئة والتعليمية من أجل التنمية المستدامة»، إعداد النسخة العربية ، الشبكة العربية للبيئة والتنمية (رائد) القاهرة، 2006.

83- أنشئ الاتحاد الدولي لصون الطبيعة عام 1948 ويتخذ من مدينة Gland في سويسرا مقراً له. وترتبط في هذا الاتحاد حكومات ومنظمات غير حكومية وعلماء وخبراء في حماية البيئة بهدف تنمية موارد البيئة الحية واستخدامها المستدام. ويضم في عضويته أكثر من 980 عضواً في أكثر من 140 بلداً. وتضم لجانه الست أكثر من 1000 خبير في مجالات : الأنواع المهددة بالانقراض، والمناطق المحمية، والايكولوجيا، والتخطيط البيئي والسياسة البيئية، والقانون والإدارة، ولجنة التعليم والاتصال التي تتولى شؤون التربية البيئية.

84- J.A. Palmer + Environmental Education in the 21st Century : Theory ! Practice! Progress ! and Promise; ! Rutledge Falmer !

Taylor and Francis Group!1998 .

85- L. Sauve>! 1996! p. 18

86- إبراهيم ناصر، « التربية البيئية» مكتبة الرائد العربي عمان، ص 123! 1992.

87- L- Sauve> ! 1996m op.cit.! p.29

88- A. Kassas! and N. Polunin! + The Three Systems of Man; ! Environmental Conservation ! 16:pp. 7-11.

89- R . Mckeown ! and C. Hopkins + EE ≠ ESD : defusing the worry! Environmental Education Research ! vol. 8! Issue !1 !pp 117-128!2003.

90- D. Orr! + What is Education for ? file: //F: / Darid Orr- what is Education For. htm; retrieved 6/1/2009! p.5!2000.

91- . B. Callicott! The Metaphysical Implications of Ecology! Environmental Ethics! 8 (4) : pp (301-316)! 1996.

92- M. Tan! 2004! op.cit! p. 126 .

93- F. Capra! + The Web of Life! A New Scientific Understanding of Living Systems; ! Anchor Book!1997.

94- M. Morrone! ! K. Mancl! ! and K. Carr! Development of a metric to test Group Differences in Ecological knowledge as One Component of Environmental Litaracy + The Journal of Environmental Education! vol. 22! No. 4! pp. 33-42!2001.

95- J. Disinger! and C. Roth! !; 2003! op.cit. pp. 1-4! .

96- محمد الصباريني، – التميز في التربية البيئية – إصدار مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، 2002.

97- L. Sauve>! 1996! op.cit.! p.21

98- B. Malek! and L. Alkandari! + Education and Ecology from Al Ghazaly>s perspectives; ; Future of the Arab Education! No. 33! Cairo! Egypt! pp.1-28!2004.

99- محمد الصباريني، وأحمد السقاف، – المنحى العقائدي للتربية البيئية ، البصائر، المجلد 3، العدد 2!

ص ص : 61-104، 1999.

100- المرجع المذكور ، ص (80).

101- Gicu-Garbrie Arsene،2007، op.cit.p. 11

102- إسماعيل المدني، – حماية الحياة الفطرية للإسلام ، سلسلة الكتب التي تصدر حول الحياة الفطرية من الهيئة العامة لحماية الثروة البحرية والبيئة والحياة الفطرية، مملكة البحرين (إصدار رقم 12)، 2004.

103- زين الدين عبدالمقصود ،– البيئة من منظور إسلامي ، شركة المطبعة العصرية – الكويت، 1995.

104- محمد الصباريني 2002، مرجع سابق ، ص (52).

105- M. Kassass and N. Polunin، 1989، op.cit، p. 9.

106- محمد الصباريني وأحمد السقاف، 1999 ، مرجع سابق ، ص (85). -

107- K. Finneran، 1998، op.cit، p. 9 .

108- Jose> van Dijck، + After the +two Cultures + : To wards s < (multi) Cultural practice of science communication، Science Communication، vol.23، No 2، pp. 177-190،2002.

109- G. DeBoer، + Scientific literacy: Another look at its historical and contemporary meanings and its relationship to science education reform; ، Journal of Research in Science Teaching، 37،282-601.

110- أي إن المعرفة العلمية التكنولوجية تصبح ثقافة عامة جماهرية متداولة (انظر المرجع رقم1 والمرجع 108) .

111- C. Mooney، One Culture، Two Cultures، Three Cultures، Four -، file + // f: /New Folder (4) / One Culture Two Culture Three Culture Four..htm; retrieved : 20/1/2009، 2008.

112- Lui. Lam، ، The Two Cultures and The Real World ;www. Pantaneto.co. uk/issue24/ Iam.htm; retrieved : 14/1/2009،2006.

C. Sagan، and A. Druyan، ، The Demon Haunted World 113-

Science as a Candle in the Dark! Ballantive Books! N.Y.! 1997.
G. Aikenhead! +Renegotiating The Culture of School Science :

Scientific Literacy for an Informd Public. Paper present to Lisbon>s School of Science Conference! Lisbon! Portugal! 2002.
115- G. Hardin! 1985! op.cit! p.6.
116- C. Ashman! An Application of The Two Cultures to Environmental Education! Published by The forum on Public Policy 2006.
117- Ibid! p.7.
118- B. Callicot! 1996! op.cit! p. 303.
119- R. Bybee! + Scientific Literacy and Environmental Issues : Insights from PISA 2006! Paul F- Brandwein Institute!2006 .
120- M. Eisnerhart! ! E. Finkel! and S. Marion! ▯ Creating the conditions for scientific literacy: A re-examiration; ! American Education Research Journal! 33! 261-295! 1996.
121- K. Klemow! !; Basic Ecological Literacy : A First Cut! The Ecological Society of American Education News letter! 2 (1) ! pp 4-5!1991.
122- D. Orr! 2002! op.cit.! p.3.
123- محمد الصباريني ، 2007 المرجع المذكور ص (4).
124- M.Tan! 2004! op.cit. p. 115.
125- R. Bybee! 2006! op.cit.
126- C. Wenning! 2006! op.cit.!p.9.
127- J. Disinger and C. Roth! 2003! op.cit! p.2.

الممارسات السلطوية في الجامعات الأردنية وعلاقتها بدرجة اغتراب الطلبة

د. لواحظ محمود طه حسين
أ.د. عبد الله عويدات د. يزيد السورطي
جامعة عمان العربية للدراسات العليا

الملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف على مستوى الممارسات السلطوية التي يتعرض لها طلبة الجامعات الأردنية وعلاقتها بدرجة الاغتراب لديهم. وتكونت عينة الدراسة من (3000) طالب وطالبة من أربع جامعات أردنية حكومية، وثلاث جامعات خاصة موزعة على مناطق شمال وجنوب ووسط الاردن ، تم اختيارها بالطريقة الطبقية العشوائية . وقد تم توزيع استبانتين ، تألفت الاستبانة الأولى من (37) فقرة لقياس درجة الممارسات السلطوية(الاكاديمية والادارية) ، وتكونت الثانية من (28) فقرة لقياس درجة الاغتراب . ولتحليل النتائج تم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار(ت) ،وتحليل التباين الأحادي، ومعامل ارتباط بيرسون. وكانت أهم النتائج ما يلي:

1- إن مستوى الممارسات السلطوية (الاكاديمية والادارية) التي يتعرض لها طلبة الجامعات الأردنية كان من وجهة نظرهم مرتفعا اذ بلغ المتوسط الحسابي له (3.75) من الدرجة الكلية ، بانحراف معياري(0.77).

2- عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)بين متوسطات درجات الممارسات السلطوية الأكاديمية والإدارية من وجهة نظر الطلبة حسب متغير الجنس والسنه الدراسية. بينما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطات مستويات الممارسات السلطوية الأكاديمية والإدارية من وجهة نظر الطلبة حسب متغير الكلية وكانت الفروق لصالح طلبة الكليات العلمية ، أي إنَّ طلبة الكليات العلمية لديهم إحساس بسلطوية أعضاء هيئة التدريس والإداريين أعلى من إحساس طلبة الكليات الإنسانية. كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات الممارسات السلطوية الأكاديمية والإدارية من وجهة نظر الطلبة حسب متغير نوع الجامعة، وكانت لصالح طلبة الجامعات الحكومية.

3- إن درجة الاغتراب لدى طلبة الجامعات الأردنية كانت متوسطة اذ بلغ المتوسط الحسابي (3.65)، بانحراف معياري (0.83) .

4- عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجة اغتراب الطلبة حسب متغير الجنس على أبعاد الاغتراب الثلاثة (اللامعيارية،العجز،العزلة) أما بعد اللامعنى فقد أظهر الذكور اغتراباً أعلى من الإناث . وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجة الاغتراب لدى الطلبة حسب متغير الكلية، فقد اظهر طلبة الكليات العلمية اغتراباً أعلى من طلبة الكليات الانسانية.. ووجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجة الاغتراب لدى الطلبة حسب متغير نوع الجامعة حيث ظهر أنَّ درجة اغتراب طلبة الجامعات الحكومية أعلى من درجة اغتراب الجامعات الخاصة.

5- وجود علاقة إيجابية بين درجات الممارسات السلطوية التي يتعرض لها الطلبة ودرجة الاغتراب لديهم، إذ بلغ معامل الارتباط (0.81).

Authoritarian Practices in the Jordanian Universities and their Relationship with Students Alienation

Dr.Lawahiz Mahmoud Taha Hussein

Prof.Dr. Abdullah Oweidat **Dr. Yazid Al-Soruty**

Amman Arab University For graduate Studies

Abstract

This study aimed at identifying the level of authoritarian practices faced by the Jordanian universities students and its relationship with their alienation degree. The study sample consisted of (3000) male and female students from four public Jordanian universities and three private universities distributed on the northern, southern and middle areas of Jordan, and were selected based on stratified sample. Two questionnaires prepared by the researchers have been distributed. the first one consisted of (37) items to measure the authoritarian practices level; the second consisted of (28) items to measure the alienation degree. In order to analyze the results, the following have been used: means, standard deviations, (T) test, ANOVA, and Pearson correlation coefficient. The most important results were:

1- The level of Authoritarian practices faced by Jordanian universities students was high, from their viewpoint, in academic and administrative dimension.

2- There was no significant difference ($\alpha = 0.05$) between the averages of the levels of academic and administrative Authoritarian practices from the student's viewpoint due to sex and academic year variables; while the results have shown significant differences on the levels of academic and administrative Authoritarian practices from the student's viewpoint due to the college variable; the differences were in favor of the students of scientific colleges. Also, the results have shown statistical differences levels of academic and administrative Authoritarian practices from the student's viewpoint due to the university type in favor of the students of the public universities.

3- The alienation degree for the students of the Jordanian universities was intermediate.

4- There were no statistical differences on student's alienation degree due to the sex on the three alienation dimensions: (Normlessness, powerlessness and isolation), but regarding the meaningless dimension, the difference was in the favor of males. The results have shown significant differences on alienation degree for the

students due to the college variable on the four dimensions of alienation in the favor of the scientific colleges students. There were significant differences of the student's alienation degree due to the university type variable in favor of the public universities.

5- There was a positive relationship between the level of the Authoritarian practices against students and their alienation degree; the correlation coefficient was (0, 81).

أولا: المقدمـــــــــة

أظهرت بعض الدراسات التي حللت طبيعة التربية العربية «أن السلطوية ظاهرة تتفشى في التربية العربية، فتحد من كفايتها وفاعليتها وتسهم في إعاقة تحقيقها لأهدافها»(السورطي، 1998! 235).كما أن أنظمة التربية العربية «ما زالت تتجاهل دور الحرية في بناء العقل ودور العقل في بناء الحضارة». (حسن، 2002! 80)، مع أن خطر السلطوية على الفرد والمجتمع كبير جدا. ومن أكثر الأساليب السلطوية في التربية العربية التحكم، وفرض الرأي ، وتقييد الحرية، وعدم إتاحة الفرصة للتعبير الحر ، (حسن، 2002) وهذا يؤدي إلى ضعف الشخصية والاتكالية وعدم القدرة على النقد، كما أن التهديد بالعقاب البدني أو اللجوء إليه والعقاب المعنوي مثل: الكلام أو الإشارة أو ما يترك آثاراً نفسية لدى الطلبة مثل الشعور بالنقص والدونية وفقدان الثقة بالذات ، كما تولد أيضا العنف والعدوان .

وتظهر السلطوية في مختلف جوانب العمل التربوي العربي، مثل محتوى المنهج الدراسي وطرق التدريس والإشراف التربوي والإدارة التربوية ولغة التدريس وغيرها (السورطي، 1998)، يضاف إلى ذلك بيئة التعلم والتعليم، التي غالبا ما يسودها فوقية المدرس ودونية الطالب، ففي مثل هذه البيئة ينتفي الإبداع لانتفاء حرية التفكير والتعبير. ولذلك تظهر الحاجة إلى تحقيق بيئة تعلم وتعليم جامعي ديمقراطي (بدران، 2004)، فلن يستعيد العالم العربي مكانته المرموقة إلا إذا ساد جامعاتنا جو من الحرية والحوار الفكري الذي يقود إلى الإبداع (السورطي، 1997)، فالإبداع لا يخرج إلا من رحم الحرية.

وفي الأردن، تجاوز التوسع في التعليم الجامعي التوقعات في فترة وجيزة، بحيث أصبحت هناك خمس وعشرون جامعة؛ منها عشر جامعات حكومية،

وخمس عشرة جامعة خاصة، موزعة على مختلف مناطق المملكة ، الأمر الذي دعا إلى التساؤل: هل واكبت الزيادة الكمية زيادة نوعية ؟» (محافظة، 2001!278). هذا بالإضافة إلى قصور التعليم الجامعي في إعداد المتخصصين المهرة، القادرين على العمل الذاتي، وترقية البحث العلمي الذي ما تزال مساهمته في عملية التطوير المجتمعي محدودة (التل، 2000).

والتربية السوية تقتضي من جامعاتنا إعادة تربية أجيالنا المستقبلية، بحيث يتم الجمع بين الأصالة والمعاصرة من جديد» (محافظة 2001 !292). فالأحداث التي وقعت في جامعاتنا في التسعينات - وما زالت تحدث بين الحين والآخر- نتيجة العصبيات العشائرية والجهوية، تحتاج منا إلى بحث في الأسباب أو الخلل التربوي الذي أدى إليها، وكذلك التفكير في إغناء الحياة الجامعية وتدريب الطلبة على ممارسة الشورى، والحوار، وتقبل الرأي والرأي الآخر واحترام الحريات ، ولا بد لعمادات شؤون الطلبة أن توفر الخدمات التي تنمي مواهب الطلبة وتعزز قدراتهم المختلفة (التل،2000)؛ لينصهروا جميعا على اختلاف منابتهم في بوتقة الحياة الجامعية، وليسيروا معاً نحو تحقيق أهداف مجتمعهم، فالعقول الحرة النيرة تسعى للرفعة وتنأى عن توافه الأمور.

وفي عصر الانفتاح عانت المجتمعات الحديثة من غياب المعايير، وشيوع ظاهرة الاغتراب في مختلف أنماط الحياة الاجتماعية، وفي كل الثقافات (عويدات، 1995) واعتبر الاغتراب ظاهرة إنسانية أخذت تطفو على السطح كلما تسارع بروز النزعة الفردية (السورطي ،2003) والتفكك الاجتماعي . فالاغتراب حالة ذهنية يشعر فيها الفرد بالانفصال النسبي عن ذاته أو مجتمعه أوكليهما (الأشول، 1985. ويمكن تلخيص معاني الاغتراب في خمسة أنواع :

فقدان السيطرة(العجز)؛ وهو شعور الفرد بالعجز عن التأثير بالمواقف

الاجتماعية و عدم القدرة على تقرير المصير (بركات، 1978) واستلاب حرية الفرد وخضوعه لإرادة الآخرين (شتا، 1998) .

ثانيا: اللامعنى؛ ويشير إلى عدم قدرة الفرد على السيطرة على ناتج أفعاله وعواقبها، وشعور الفرد إن حياته خالية من الأهداف التي يستحق العيش لأجلها(الكندري، 1998)؛ أي فقدان الحياة لمعناها ودلالاتها(الأشول،1985).

ثالثا: اللامعيارية ؛ وهي المرحلة التي يصير المجتمع فيها مفتقرا إلى المعايير الاجتماعية المطلوبة، لضبط سلوك الفرد والتي عبر عنها ميرتون(1995) بحالة الفوضى الاجتماعية، وغياب القيم الثابتة في المجتمع (الأشول، 1985)، وسيطرة مبدأ الغاية تبرر الوسيلة(القريطي والشخص،1991).

رابعا: العزلة الاجتماعية؛ وهي حالة انفصال الفرد عن ثقافة المجتمع نتيجة لانعدام التكيف الاجتماعي (عويدات، 1995)، وعدم الرضا عن أوضاع المجتمع ونظمه وقيمه وثقافته(بركات، 1978)، مما يؤدي إلى الانفصال الروحي والنفسي، وعدم المشاركة في الأنشطة الاجتماعية.

خامسا: الاغتراب عن الذات؛ ويعبر هذا المفهوم عن شعور الفرد بانفصاله عن ذاته، بسبب عدم قدرة الفرد على إيجاد الأنشطة المكافئة ذاتيا، (عويدات، 1995) والذي قد يؤدي بالفرد إلى عدم الانتماء و اللامبالاة.

وفي بداية السبعينيات من القرن الماضي بدأ الباحثون العرب في الاهتمام بظاهرة الاغتراب في شتى المجالات، كالتربية وعلم النفس والفلسفة وعلم الاجتماع، ويبدو أن الشباب الجامعي كان الأكثر تأثرا بتيارات الحياة المعاصرة وكان الأكثر احساساً بالفجوة بين الأجيال، والتي تعمقت بانفتاح المجتمعات وتكسر العلاقات أو الروابط الاجتماعية التقليدية وازدياد الفردية، مما أدى لظهور

نماذج لتمرد الشباب على مجتمعاتهم وإحساسهم بالاغتراب (عويدات،1995).

إن للمؤسسات التربوية دورا مهما في تكيف الشباب مع التغيرات الاجتماعية والثقافية، إلا أن مؤسسات التعليم قد تسهم في تعميق الاغتراب، حين يعرض الطلبة للممارسات السلطوية ويغيب الحوار في قاعات المحاضرات ويتحول أستاذ الجامعة الى دكتاتور (السورطي، 2003). لذلك تأتي هذه الدراسة لتقصي العلاقة بين مستوى الممارسات السلطوية في الجامعات الأردنية، ودرجة اغتراب الطلبة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

أشارت نتائج الدراسات والبحوث التربوية إلى احتمالية وجود علاقة بين مظاهر التسلط في المؤسسات التربوية ، سواء أكان ذلك في مستوياته المدرسية أم الجامعية ،وبين الاحساس بالاغتراب عند طلبة هذه المؤسسات، مما تطلب التحقق من وجود الظاهرتين في الجامعات الاردنية، ومحأولة التأكد من وجود علاقة بين هاتين الظاهرتين (السلطوية والاغتراب) .

ولهذا جاءت هذه الدراسة لبحث درجة الممارسات السلطوية في الجامعات الأردنية وعلاقتها بدرجة اغتراب الطلبة من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية :

1. ما درجة الممارسات السلطوية التي يتعرض لها الطلبة في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم ؟
2. هل تختلف درجة الممارسات السلطوية من وجهة نظرالطلبة باختلاف الجنس ؟

(ذكر، أنثى)، الكلية (إنسانية، علمية)، نوع الجامعة (حكومية، خاصة)، السنة الدراسية(من الأولى، إلى الرابعة) ؟

3. ما درجة الاغتراب لدى الطلبة في الجامعات الأردنية ؟
4. هل تختلف درجة الاغتراب لدى الطلبة باختلاف الجنس(ذكر، أنثى)، الكلية (إنسانية، علمية)، الجامعة (حكومية، خاصة)، السنة الدراسية (من الأولى إلى الرابعة) ؟
5. هل هناك علاقة بين درجة الممارسات السلطوية التي يتعرض لها الطلبة ودرجة الاغتراب لديهم؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في ما يلي:

ا- من المتوقع أن تفيد نتائج الدراسة صانعي القرار التربوي ومصممي برامج إعداد المعلمين، ورؤساء الجامعات، وعمداء شؤون الطلبة، وأعضاء هيئات التدريس، والطلبة، والباحثين في التعرف على ظاهرة السلطوية الجامعية في الأردن ، والعمل على التخلص من آثارها السلبية على التعليم الجامعي .

ب- هناك نقص شديد في البحوث المتعلقة بظاهرة السلطوية في التعليم العالي الأردني والعربي، ويمكن لهذه الدراسة أن تسد بعض النقص في هذا المجال.

ج- قد تقود هذه الدراسة إلى بحوث أخرى تتنأول السلطوية والاغتراب، وعلاقتهما بمتغيرات لم تشملها هذه الدراسة مثل: التحصيل، الضبط، الذكاء، وأنماط التنشئة الأسرية، وغيرها.

د- تنأولت بعض الدراسات العربية السلطوية والاغتراب كُلّا على حدة، ولكن هذه الدراسة تنأولتهما معا، لتحديد درجة الارتباط بينهما في الميدان الجامعي الأردني.

تعريف المصطلحات

فيما يلي بعض التعريفات لمصطلحات الدراسة:

السلطوية: هي الإفراط في ممارسة السلطة عبر استخدام أساليب العنف المادي والمعنوي، والقمع، وتقييد حرية الفكر والتعبير؛ للسيطرة على الآخر وإخضاعه، مما يحد من قدرات الفرد، وإبداعه، وابتكاره، وطبيعة علاقته بالآخر. ولأغراض هذه الدراسة، تعرف السلطوية اجرائياً بأنها: مستوى إجابة الطالب على فقرات المقياس المعد لهذا الغرض في الدراسة الحالية.

الاغتراب : هو حالة ذهنية يشعر فيها الفرد بالعزلة عن مجتمعه،أو هو شعور الفرد بالانفصال النسبي عن ذاته، أو مجتمعه، أوكليهما (السورطي،2003)، وفي هذه الدراسة، يعرف الاغتراب إجرائياً بأنه: الدرجة التي يحصل عليها الطالب الجامعي على أحد المظاهر أو على بعضها ، أو عليها جميعا وهذه المظاهر هي: اللامعنى واللامعيارية والعزلة، والعجز .

حدود الدراسة

إن تعميم نتائج هذه الدراسة مرهونة بالحدود المكانية والزمنية التالية:

اقتصار هذه الدراسة على تقصي العلاقة بين مستوى الممارسات السلطوية في الجامعات الأردنية، وعلاقتها بدرجة الاغتراب، لدى عينة الدراسة، من طلبة البكالوريوس المسجلين في العام الجامعي 2008/2007، في الجامعات الأردنية الحكومية التالية : الجامعة الهاشمية، وجامعة الحسين بن طلال، وجامعة اليرموك، وجامعة البلقاء التطبيقية، والجامعات الخاصة التالية: جامعة الزرقاء الأهلية، وجامعة اربد الأهلية، وجامعة العلوم التطبيقية.

الاتجاهات النظرية لمفهوم الاغتراب

ظهرت أربع اتجاهات بارزة تنأولت مفهوم الاغتراب على المستوى الاصطلاحي وهي:

1 - الاتجاه الهيجلي .
2 - الاتجاه الماركسي.
3 - الاتجاه الاجتماعي.
4 - الاتجاه الوجودي.

الاتجاه الأول: الاتجاه الهيجلي

وهو الاتجاه الذي أوضحه الفيلسوف الألماني هيجل Hegel))، والذي اهتم بتحليل مفهوم الاغتراب حتى لقب برائد الاغتراب . و يرى هيجل أن الاغتراب حقيقة وجودية متأصلة في طبيعة الوجود الإنساني ، و تتبلور في معنيين الأول ايجابي وهو الإبداع ، والثاني سلبي وهو الانفصال عن الذات (رجب , 1988). إذ تبين من استخدامه أن لمفهوم الاغتراب طابعا مزدوجا وهو الاستخدام الذي يشير لسلب المعرفة و سلب الحرية؛ باعتبارهما بعدين أساسيين يقوم عليها الفهم النسقي لمفهوم الاغتراب (Hegel, 1960). والباحث في مفهوم الاغتراب واستخدامه، يرى أنَّ هيجل هو أول من استخدم هذا المصطلح بانتظام، وعلى نحو يقترب من الطرق التي يستخدم بها اليوم. ولكن كتاباته لم تنطلق من فراغ، فقد استقى هيجل مفهوم الاغتراب من علم اللاهوت البروتستانتي المتشائم وهو حالة الغربة بين الله و شخص ما، مع أن هذا الاستخدام من علماء اللاهوت كان استخداما عرضيا و لم يتردد كثيرا، بينما كان هيجل يعي هذا الاستخدام (شاخت، 1980).

الاتجاه الثاني: الاتجاه الماركسي

بعد موت هيجل عام (1831) حول كارل ماركس مفهوم الاغتراب من مفهوم فلسفي إلى مفهوم اجتماعي. وقد تجاوز المفاهيم المثالية للاغتراب في الفكر الأوروبي وحلله في سياقه التاريخي وفي سياق العمل في المجتمعات الرأسمالية، والأوضاع الإنسانية.وعلى عكس هيجل اظهر أن الاغتراب حالة عامة في المجتمعات الرأسمالية وأنّ العامل في ظل هذا النظام يهبط إلى مستوى السلعة التعيسة، وتزداد تعاسته بازدياد قوة وحجم إنتاجه. وقد حدد ماركس أربعة جوانب لهذا الاغتراب، فهناك اغتراب العامل عن علاقته بمنتجاته، وعن عمله، وعن الطبيعة، وعن ذاته. وكل ذلك يتجسد في علاقات الاضطهاد والتسلط والاستغلال من الآخرين (بركات، 2006)، ومن هذا المنطلق ركز ماركس على الاغتراب كظاهرة تاريخية تتعلق بوجود الإنسان في العالم، إذْ إنَّ مصدر الاغتراب هو الإنسان وليس التكنولوجيا، فالإنسان هو الذي يصنع ويضع الجهد لإنتاج الأشياء التي يملكها فعلا، الأمر الذي يسبب الاغتراب، والحل المناسب لهذا الموضوع يتمثل من وجهة نظره، في الاشتراكية والتي يتحرر فيها الإنسان من تبعية رأس المال والملكية الفردية (بنات وسلامه، 2003).

الاتجاه الثالث الاتجاه الاجتماعي

وهو اتجاه يركز على فقدان السيطرة نتيجة فقدان المعرفة، ويقوده (توكفيل و دوركايم)، حيث كان لهما دور بارز في تحديد المصدر الثاني للاغتراب والذي يتمثل في انعدام التكافل أو التصدع في الضبط والتنظيم. وإذا كان توكفيل قد اهتم بإهدار الفردية والحط من قدر الإنسان نتيجة لسلب معرفته فإن دوركايم قد استخدم مصطلح (الأنومي) لتعيين حالة اللامعيارية على المستوى الاجتماعي.

ويرى دوركايم أن انتشار اغتراب المجتمع لا يعود إلى صعوبة سد حاجاته، بل لأننا لم نعد نعرف حدود حاجاتنا الشرعية (بركات، 2006). ويذهب (دي جرازيا) أن المعنى الذاتي للانومي عند دوركايم ذو ثلاث سمات تعبر عن: ألم الانزعاج أو القلق، الشعور بالانفصال عن الجماعة، أو العزلة عن مستويات الجماعة والشعور بعدم الوضوح أو بعدم وجود أهداف (شتا، 1997 أ). إن عزلة الإنسان عن روابطه التقليدية وبعده عن التضامن الاجتماعي هي مصدر اغترابه في المجتمع الحديث. و يشير دوركايم إلى أن التصنيع والديمقراطية الجماهيرية والترعة العلمانية قد أدت إلى الترعة الفردية التي سادت التاريخ الحديث، و التي بدت مظاهرها في اليأس والوحدة وخوف الذات واكتئابها وقلقها الزائد، و التي هي مظاهر الاغتراب (عويدات، 1995) .

الاتجاه الرابع الاتجاه الوجودي

وهذا الاتجاه مثله الوجوديون وهم ينظرون لفقدان السيطرة من خلال سلب المعرفة، وسلب الحرية متأثرين بفكرة الفهم والاستبطان الكامنة في الاستخدام الهيجلي لمفهوم الاغتراب. و قد تناولت الوجودية عدة موضوعات تتصل عميقا بتجارب الاغتراب كمشاعر التعلق بحق الاختيار وما يرافقه من أحاسيس المسؤولية والقلق والعبث والغربة والعجز واللاانتماء ورسمت صورة للإنسان الحديث على انه في الوجود كمسافر فوق بحر لا خريطة له، و يعيش في قلق مستمر مهما كان اتجاهه (بركات ،2006). لقد كان كيركجارد Kierkegaard ونيتشه Nietesche أول من رَكّز في كتاباته على موضوع الاغتراب الذاتي أو النفسي، حيث بحثا في فكرة العدم أو فكرة « عدم الوجود الذاتي» . فقد شعر كيركجارد أن النفس لا تكون موجودة وجودا حقيقيا إلا إذا وجدت على مقربة من الله. أما نيتشه فعلى الرغم من كونه ملحدا، إلا أنه تساءل قائلا: «ألسنا نجول الآن في عدم لامتناه ؟» (ظاهر،1984) مع أن شاخت في كتابه الاغتراب يذكر أن كيرجارد

لا يتحدث عن الاغتراب على الإطلاق (شاخت، 1980) .أما مارتن هايدجر (1889 - 1976) فقد استعمل مصطلح الاغتراب (Entpremdung)، في كتابه (الوجود و الزمن) في معرض حديثه عن الوجود المزيف، وهو الوجود الغارق في الحاضر الذي تحدده الاعتبارات و العادات، وليس اختيارات الإنسان. أي يعيش الإنسان وجودا اغترابيا بقدر ما يمتثل للعادات وتوقعات الآخرين، و يفشل في تحقيق وجوده الأصيل. وفي هذه الحالة يصبح الإنسان شخصا آخر غير نفسه (بركات، 2006) .

مظاهر الاغتراب.

اختلفت مظاهر الاغتراب باختلاف الباحثين فمنهم من جعلها ثلاثاً ومنهم من أوصلها الى خمسة مظاهر ، إلا أنَّ غالبية الباحثين اتفقت على المظاهر التالية:

1- فقدان السيطرة أو العجز (Powerlessness).

حدد هيجل (Hegel) الجانب الوسيلي المتمثل في فقدان السيطرة أثناء تنأوله لعملية التفاعل بين الذات والموضوع، ثم عين النتائج المترتبة على هذه العملية (والتي تفضي بالضرورة لأي من حالتي الاغتراب المتمثلتين في الانفصال (والتي تعبر عنها حالات التبلد وغياب الإيجابية أو الانسحاب والتمرد والثورة والخضوع) وانطلاقا من فهم هيجل لمفهوم فقدان السيطرة يصير تنأوله ذا شقين: يتمثل الأول في سلب المعرفة نتيجة لغياب معرفة الشخص بالأهداف والقيم والمبادئ المشتركة، فغياب معرفة الشخص بالأهداف المشتركة يترتب عليه عدم توقعه بأن يحقق سلوكه لذاته شيئا، لأن الوسائل غير مشروعة. وبالتالي لا تكون أفعاله إرادية لغياب قابليتها للتنبؤ، بالإضافة لضغوط الأهداف الشخصية وعليه

يحوي هذا الجانب فكرة عدم القابلية للإنجاز وعدم القابلية للتنبؤ لأنه يحوي على عدم القدرة على فهم الحوادث والبناء الاجتماعي. أما الشق الثاني لفقدان السيطرة فيتمثل في سلب حرية المبادأة والتنفيذ من ناحية، والتفأوت بين توقعات الشخص للسيطرة والسيطرة المتاحة له فعلا. ومن ثم يكون فقدان سيطرة الشخص رد فعل أكثر من كونه فعلاً (شتا، 1997). وقد بنى سيمان (Seeman !1967) دراسته حول فقدان السيطرة نتيجة لسلب المعرفة على قضية أن من لديهم مظاهر فقدان السيطرة يكون لديهم معرفة ذاتية مسيطرة على مجال خبرتهم وأن فهم النظام الاجتماعي ذو أهمية أساسية لفهم سلوك الفرد.

2- اللامعنى (Meaninglessness):

ويقصد به مدى إدراك الفرد وفهمه أو استيعابه لما يدور حوله من أحداث وأمور عامة أو خاصة. ويعرفه سيمان بأنه التوقع المحدود من قبل الفرد بالقدرة على التنبؤ بدرجة عالية من الكفاءة بالنتائج المستقبلية للسلوك. فالفرد يغترب عندما لا يكون واضحا لديه ما يجب عليه أن يؤمن به أو يثق فيه، وعندما لا يستطيع تحديد معنى لما يقوم به وما يتخذه من قرارات. ويشير اللامعنى (فقدان المعنى) إلى شعور الفرد بأنه لا يمتلك مرشدا أو موجها للسلوك والاعتقاد، وهو يرى أن الحياة لا معنى لها لكونها تسير وفق منطق غير مفهوم وغير معقول، وبالتالي يفقد دافعيته ويحيا باللامبالاة (خليفة،2003).

3- اللامعيارية (الأنوميا) Normlessness:

ظهر مصطلح الأنومي في اللغة الإنجليزية عام 1591 تقريبا. والأصل الإغريقي لهذا المصطلح هو Nomos ويترجم في الغالب مثل مصطلح Custom بعادة أو طريقة وطراز وعمل وقانون. وقد صار المصطلح الإغريقي المصطلح

اللاتيني Mos ثم صار Morm في أعمال سمتز (خليفة ،2003)، ثم جاء تبني دوركايم لكلمة الأنومي Anomie فشاع استخدامها بين علماء الاجتماع، فمفهوم دوركايم للأنومي سوسيولوجي. ومن ثم يمكن تمييز فئتين واسعتين للتعريف في الأعمال الاجتماعية المعاصرة: التعريفات الاجتماعية النفسية التي تهتم بالجانب الذاتي Subjective، والتعريفات السوسيولوجية التي تهتم بالجانب الموضوعي Objective.

واللامعيارية كما عرفها (سيمان) Seeman: هي « الحالة التي يتوقع فيها الفرد بدرجة كبيرة أن أشكال السلوك التي أصبحت مرفوضة اجتماعيا غدت مقبولة تجاه أية أهداف محددة» أي أن الأشياء لم يعد لها أية ضوابط معيارية، ما كان خطأ أصبح صوابا، وما كان صوابا أصبح ينظر إليه باعتباره خطأ من منطلق إضفاء صبغة الشرعية على المصلحة الذاتية للفرد وحجبها عن المعايير وقواعد وقوانين المجتمع» (النكلاوي ،1989!105).

4- العزلة الاجتماعية **Social Isolation** :

ويقصد بها شعور الفرد بالوحدة والفراغ النفسي، والافتقار إلى الأمن والعلاقات الحميمة، والبعد عن الآخرين حتى إن وجد بينهم، كما قد يصاحب العزلة الشعور بالرفض الاجتماعي والانعزال عن الأهداف الثقافية للمجتمع، والانفصال بين أهداف الفرد وقيم المجتمع ومعاييره (خليفة، 2003).

5 – الاغتراب عن الذات **Self-estrangement**

إنَّ الاغتراب عن الذات يحدث حينما يكون هناك انفصال حاد بين ما يتميز به الفرد من استعدادات وقدرات وخبرات من جهة، وبين ما يشغله من جهة

أخرى، وبين الفرص المتاحة له لتوظيف هذه المهارات والإمكانات والاستعدادات من جهة ثالثة ،وبالتالي فإنه حين لا يتوفر له فرص لنمو وتحقيق إمكاناته يغترب عن واقع ذاته (البنا ،1991).

وعرف سيمان(1990! Seeman) الاغتراب عن الذات بأنه عدم قدرة الفرد على التواصل مع نفسه ، وشعوره بالانفصال عما يرغب في أن يكون عليه، حيث تسير حياة الفرد بلا هدف ويحيا لكونه مستجيبا لما تقدم له الحياة دون تحقيق ما يريد من أهداف، وعدم القدرة على إيجاد الأنشطة المكافأة ذاتيا .

ثانيا : السلطوية

السلطة توجد في أصل الفعل التربوي ، ونفيها نفي للعملية التربوية، وتوفر السلطة التربوية المشروعة والهادفة والمتكاملة يشكل ضرورة حيوية ايجابية للفعل التربوي وللعملية التربوية برمتها (وطفة، 1999). ويأتي التداخل بين مفهومي السلطة والسلطوية من خلال الممارسات التي يلجأ إليها أصحاب السلطة فيخرجونها عن مضمونها ومفهومها لتتحول إلى سلطويه وقهر .

السلطة في اللغة تعني: السيطرة والتسلط والتحكم، ومنه سلطه: أي أطلق له السلطان والقدرة ، وعليه : مكنه فيه، ومنه تسلط عليه: تحكم وتمكن وسيطر (المعجم الوجيز، 1980! 317) وينطوي لسان العرب على تلميح خاطف غامض لمفهوم السلطة، إذْ جاء فيه أن « السلاطة هي : القهر، وقد سلطه الله فتسلط عليهم ، والاسم من السلاطة سُلطة بالضم « وهو يركز على جانب التسلط في مفهوم السلطة. كما جاء في قاموس الهادي أن السلطة: هي القدرة والملك. ويشير الفعل منها إلى التسلط ومنه: تسلط الأمير على البلاد :حكمها وسيطر عليها، وتسلط القوي على الضعفاء: تغلب عليهم وقهرهم (وطفة، 1999!15-16).

وفي اللغة العربية تداخل مفهوم السلطوية مع مفاهيم القسر والشدة، مثل الاضطهاد، والتعصب، والعدوان، والتشدد، والعنف، والتغالب، والإرهاب، والقهر، والإكراه، والاستبداد. وهذه مفاهيم فرعية تعبر عنه وتدخل في مكوناته (عبد الله ،2004). وفي قاموس التربية وردت السلطوية بمعنى « إخضاع الفرد تماما لسلطة الدولة « (الخولي، 2001 !35). كما وردت السلطوية كمكون رئيس للشخصية التسلطية، والتي تمتاز باتجاهات معادية للديمقراطية، وارتباط قوي بالقيم التقليدية، وطاعة عمياء للسلطة، وميل للعنف (حنا الله وجرجس، 1998) ويمكن استعراض بعض التعريفات ذات المداخل المختلفة في تعريف السلطوية : يعرف ركبي ,Rigby)) السلطوية بأنها «وصف لشخص متشدد في تفضيله لممارسة السلطة ،وناجح في الواقع بفرض إرادته على الآخرين بوصفه رمزا للسلطة أو داعما لها «(Rigby ,1984,172). وعرفها راي(Ray) «بأنها رغبة وميل لفرض الإرادة على الآخرين»، (,Ray 1976,341). وعرف روكيتش Rokeach السلطوية من خلال مصطلح الجمود العقلي dogmatism بأنها « نظام معرفي مغلق نسبيا يتألف من المعتقدات واللامعتقدات ، عن الواقع منظمة حول مجموعة مركزية من المعتقدات المتعلقة بالسلطة المطلقة التي بدورها ،تقدم إطار عمل لأنماط من التسامح أو التشدد نحو الآخرين» ((Rokeach!1954!195. ويرى برأون Brown «إن السلطوية، تمثل أسلوبا من التفكير، وليست محتوى لمجموعة معتقدات «(Brown 1955!542).

وهناك خيط رفيع يفصل بين السلطة والسلطوية ، فالسلطوية إسراف في استخدام السلطة وتجاوز لحدود الشرعية (وطفة ،1999).

الدراســـــات الســـــابقة ذات الصلة

لقد تم مراجعة الدراسات ذات العلاقة المباشرة بموضوع الدراسة،

كالدراسات المتعلقة بالاغتراب، والدراسات التي تنأولت السلطوية، وتلك التي جمعت بين السلطوية والاغتراب.

أولا: الدراسات المتعلقة بالسلطوية

لم تأخذ الممارسات السلطوية في الجامعات العربية حيزا واسعا في الأدب التربوي، وإنما كانت محدودة وغير مباشرة، وسيتم عرض بعض الدراسات التي تنأولت موضوع الدراسة أو لها علاقة بها.

أعدَّ وطفة (1993) دراسة حول التفاعل التربوي بين الطلاب وهيئة التدريس في جامعتي دمشق والكويت،واشتملت العينة على(245) طالبا وطالبة. وقد تم التوصل إلى عدد من النتائج أهمها :

1- تعاني الجامعتان من انخفاض في وتيرة التفاعل بين الطلاب والأساتذة.
2- تمثل العلاقات بين الأساتذة والطلبة صورة من العلاقات التسلطية.
3- غياب العلاقات الديمقراطية المتوازنة بين الأساتذة والطلاب .

وأجرى السورطي(1998) دراسة نظرية تحليلية بعنوان (السلطوية في التربية العربية.... المظاهر والأسباب والنتائج) أظهرت نتائجها أن السلطوية تنتشر في كثير من أبعاد التربية العربية بشكل عام، كطرق التدريس والمناهج والإدارة والإشراف والعلاقة بين المعلم والطالب، والتقويم المدرسي. كما أوضحت النتائج أيضا بعض الآثار المترتبة على السلطوية التربوية ومنها: إعادة إنتاج التسلط، وإضعاف النظام التعليمي وتسهيل الغزو الثقافي، وإضعاف التنمية، وإعاقة الإبداع.

وتنأولت دراسة وطفة والشريع (1999) قضية الأداء الديمقراطي بجامعة الكويت، وقد قام الباحثان ببناء أداة الدراسة التي تتكون من استبانتين صممت الأولى لقياس اتجاه أساتذة الجامعة نحو مظاهر الحياة الديمقراطية في الجامعة، بينما

صممت الأخرى لقياس اتجاهات الطلبة نحو هذه المظاهر. وقد طبقت الدراسة على عينة مقدارها (622) طالبا وطالبة من كليات مختلفة في جامعة الكويت. وخلصت الدراسة إلى أن المقررات الجامعية لا تؤدي دورها في بناء وعي طلابي ديمقراطي، وهيمنة مبدأ التلقين في التدريس، وغياب المنهجية التي تؤدي إلى بناء الذهنية النقدية الإيجابية، كما يشير ما نسبته (54%) من الطلبة إلى سلطوية الإدارة في تعاملها معهم .

وأعدَّ وطفة (1999) دراسة تحليلية بعنوان» بنية السلطة وإشكالية التسلط التربوي العربي « خلصت نتائج الدراسة إلى أن التسلط التربوي في الوطن العربي يشكل ظاهرة تمتد جذورها في البنية الاجتماعية العربية، وأن هناك علاقة وثيقة بين السلطوية والتربية الاجتماعية العربية، وأن هناك علاقة وثيقة بين التربية والسياسة. بحيث أصبحت التربية وسيلة للتطويع والمسايرة السلبية. كما تطرقت الدراسة لمظاهر تسلطية مثل التلقين والذي امتد إلى الجامعة، وبينت خطورة هذه الظاهرة وأبعادها التسلطية.

وأجرت السوالمة (2000) دراسة حول « تصورات طلبة جامعة اليرموك نحو الممارسات الديمقراطية لأعضاء هيئة التدريس فيها». وقامت بتصميم استبانة لقياس تصورات طلبة جامعة اليرموك نحو الممارسات الديموقراطية لأعضاء هيئة التدريس فيها،وطبقت الدراسة على(5%) من طلبة كل كلية في الجامعة للعام 2000/1999 . وتوصلت الدراسة إلى أن أكثر المجالات الديمقراطية ممارسة حسب تصور الطلبة هي (العدل والمسأواة بين الطلبة)، وأقلها ممارسة هو (أسلوب التدريس). وقد كانت المجالات الأربعة هي: العدل والمسأواة، حرية الرأي والتعبير، المادة الدراسية، أسلوب التدريس. وكان هناك فروق تعزى للجنس في مجال العدل والمسأواة بين الطلبة لصالح الإناث.

وأظهرت نتائج الدراسة التي قام بها عبد الله (2003) بعنوان مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية لبعض القيم الديمقراطية»، والتي أجريت على طلبة كلية التربية في جامعة صنعاء، على عينة بلغت (522) طالبا وطالبة، وجميع أعضاء هيئة التدريس فيها. وقد أعد الباحث استبانة كأداة لقياس مدى الممارسات الديمقراطية. إن الممارسات الديمقراطية من وجهة نظر الطلبة، أخذت الطابع الإيجابي في قيمتي المسأواة والعلاقات الإنسانية، بينما أخذت الطابع السلبي في قيمة المشاركة والحرية. وأكد أعضاء هيئة التدريس إيجابية الممارسة الديمقراطية لكافة القيم وبدرجة عالية .

وهدفت دراسة دياب وبروثرو(Diab & Prothro, 1975) إلى قياس التغيرات في الممارسات السلطوية لدى طلبة الشرق الأوسط المقيمين في الجامعة الأمريكية في بيروت. وطبقت الدراسة على 73 طالبا عربيا يدرسون في الجامعة الأمريكية في بيروت من طلبة السنة الأولى والسنة الأخيرة. ودلت النتائج أن هناك نقصا في الممارسات السلطوية لصالح طلبة السنة الأخيرة، وارتبط ذلك بالقدرة على استخدام اللغة الإنجليزية والتحدث بها. حيث انخفضت الممارسات السلطوية مع زيادة قدرة الطلبة على التواصل باللغة الانجليزية .

أما دراسة لارسن وآخرون(Larsen,etal ,1993) فهدفت لتقصي أثر السلطوية في اختلاف وجهات نظر طلبة علم الاجتماع في المجتمعات الغربية والمجتمعات الشرقية الاشتراكية نحو البيئة وقيم العمل. وقد أجريت هذه الدراسة على 755 طالبا جامعيا من الولايات المتحدة، وبلغاريا، وهنغاريا، والنرويج. وكان 29% من الذكور، و70%من الإناث متوسط أعمارهم من 22-83 سنة. وقد أظهرت النتائج تفأوتا جوهريا في مستوى السلطوية ووجهة نظر إيجابية نحو البيئة لصالح طلبة علم الاجتماع في الدول الغربية كما أظهرت تفأوتا جوهريا في مستوى السلطوية وقيم العمل المتوقعة من الشخص وصاحب العمل.

أشار هاربر (Harbor ,1997) في دراسة مسحية قام بها على أربعة دول إفريقية هي: تنزانيا، اريتريا، ناميبيا، وجنوب إفريقيا بعنوان (التعليم والديمقراطية والتطور السياسي في إفريقيا) إلى أنّ الهياكل التعليمية القائمة في هذه الدول تحتوي على الكثير من الخصائص التي تتجه إلى إعادة إنتاج النظام الاستبدادي، ودعت الدراسة إلى مزيد من قاعات الدرس المفتوحة وبصورة ديمقراطية، واستخدام أساليب التحأور، والحد من التسلط في المدارس والجامعات و المزيد من المعرفة السياسية.

وفي دراسة مقارنة أجراها ايرتايكن ودياكونوفا (Iurtaikin & Diakonova ,2002)للمواقف السلطوية بين طلبة الكليات الروسية والكليات الأمريكية في المناطق النائية أو الريفية تم التوصل إلى أن طلبة الكليات، الروسية أقل سلطوية، وأكثر تسامحا نحو الأقليات، وأقل ميلا لإظهار العداء ضدهم. وعند مقارنة الخصائص الاجتماعية والنفسية للشخصية مثل مركز الضبط وصلته بالثقافة وأثرها على السلطوية لدى عينة الدراسة أظهر طلبة الكليات الأمريكية وكل من أظهر ميلا للثقافة الغربية أو الفهم الغربي للعالم، أظهر قربا من مركز الضبط الداخلي، ودرجة اقل للسلطوية.

ثانيا: الدراسات السابقة المتعلقة بالاغتراب

درس المالكي (1995) العلاقة بين الاغتراب النفسي وبعض المتغيرات المتعلقة به لدى طلاب وطالبات جامعة أم القرى بمكة. واستخدم الباحث مقياسا للاغتراب من إعداد سميرة أبكر. وتكونت العينة من (735) طالب وطالبة من جامعة أم القرى.وكانت أهم النتائج أن الاغتراب لدى الطالبات أعلى منه لدى الطلاب بفروق داله إحصائيا.

وقامت أبو العينين (1995) بإعداد دراسة ميدانية حول علاقة الاتجاهات نحو المشكلات الاجتماعية المعاصرة والاغتراب النفسي لدى طلاب الجامعة على ضوء المستوى الاجتماعي والاقتصادي، وقامت الباحثة بتطبيق مقياس الاغتراب على عينة تكونت من (160)طالبا وطالبة من طلبة السنة الأولى والنهائية.وقد توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين المشكلات الاجتماعية ومظاهر الاغتراب.

وركزت دراسة عبادة وآخرين (1998) على مظاهر الاغتراب لدى طلبة الجامعة . حيث قام فريق البحث بتطبيق مقياس الاغتراب الذي طوره بركات حمزه 1993 على عينة من الطلبة تكونت من(180)طالبا وطالبة من جامعة جنوب الوادي بصعيد مصر .وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها:عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين الذكور والإناث في مظاهر الاغتراب.

وسعت دراسة الدسوقي (1997) إلى إجراء مقارنة بين الطلبة المهمشين وغير المهمشين من طلاب الجامعة في أبعاد الاغتراب وبعض الخصائص الشخصية. وقد استخدم الباحث مقياس الاغتراب الذي هو من إعداد (بركات حسن 1993)، وتكونت العينة من (200) طالبٍ وطالبة من كلية الآداب متوسط أعمارهم 19.58 سنة. وكانت أهم النتائج أن مجموعة الطلاب المهمشين (ذكور وإناث) أكثر شعورا بالاغتراب من مجموعة الطلاب غير المهمشين، وأنه لا أثر للجنس على الاغتراب.

وأما دراسة شتا (1998) فقد هدفت إلى التعرف على حجم الاغتراب الاجتماعي في البيئة المدرسية وشعور الطلاب بالاغتراب بأبعاده الثلاثة (الشعور بفقدان القيم، والشعور بالعجز والشعور بالعزلة الاجتماعية) وقد شارك في البداية (1057) طالباً وطالبة من المناطق التعليمية (الأحمدي، العاصمة، الجهراء، الفروانية،

حولي). ومن أبرز نتائجها شعور الطلاب بالاغتراب الاجتماعي وخاصة على بعد الشعور بفقدان القيم، كما توصلت الدراسة إلى أن الإناث أكثر إحساسا بالاغتراب من الذكور والطلبة في الصفوف العليا أقل إحساسا بالاغتراب من الطلبة في الصفوف الدنيا .

واستقصى حوامدة (2000) آثار الاغتراب ومظاهره في ثلاث جامعات أردنية هي : اليرموك، ومؤتة، وجامعة الزرقاء الأهلية، وثلاث جامعات سودانية هي: الخرطوم، والنيلين، وأم درمان. ويذكر الباحث أن مجتمع الدراسة بلغ (62698)طالبا وطالبة، وأنَّ العينة بلغت 10% من هذا المجتمع. وقد تنأولت الدراسة الاغتراب في ثلاثة انساق هي النسق الاجتماعي، والأكاديمي، والسياسي. واستخدمت الدراسة مؤشرات أربعة هي: فقدان المعنى، والانعزال الاجتماعي، وفقدان السيطرة، واللامبالاة. وقد قام الباحث بتطوير استبانة لقياس الاغتراب . وقد دلت النتائج أن نسبة الاغتراب كانت مرتفعة فقد بلغت في النسق الاجتماعي (46.2%) وفي النسق الأكاديمي (49.2%)، وفي النسق السياسي (51.4%) وذلك في كامل العينة .كما دلت النتائج على أن درجة الاغتراب بلغت (43%) في الجامعات السودانية، و(49%) في الجامعات الأردنية.

وأجرى الصنيع (2002) دراسة حول الاغتراب لدى طلاب الجامعة السعوديين والعمانيين وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية لديهم .وقد تكونت العينة من (201) من الطلاب متوسط أعمارهم (4, 22) سنة من جامعتي الملك سعود و السلطان قابوس.وقد تم إعداد مقياس للاغتراب. وخرجت الدراسة بنتائج منها أن درجات العينة على مقياس الاغتراب لم تصل إلى المتوسط المعياري، وان متوسط درجات الطلبة السعوديين أعلى من متوسط الطلبة العمانيين بفروق دالة إحصائيا .ولم تظهر فروق دالة بين مجموعات الطلبة الأكبر سنا والأصغر سنا على مقياس الاغتراب.

وهدفت دراسة بنات ومخلوف(2005). إلى التعرف على درجة شيوع ظاهرة الاغتراب لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة. وقد طورت الدراسة استبانة لتقيس ظاهرة الاغتراب لدى طلبة الجامعة، كما اشتملت العينة على(1749) طالبا وطالبة. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: شيوع ظاهرة الاغتراب بدرجة متوسطة لدى طلبة الجامعة، وقد كان فقدان القيم أكثر الإبعاد معاناة لدى الطلبة.

أعد سيمان(Seeman !1967) دراسة بعنوان: «العجز والمعرفة دراسة مقارنة بين الاغتراب والتعليم» . وهدفت الدراسة لمعرفة العلاقة بين الشعور بالعجز والاغتراب، ومقارنة درجة الاغتراب بدرجة التعلم وقد بلغت العينة (378) طالبا وطالبة من جامعة Lund في السويد من كليات العلوم الطبيعية، والعلوم الإنسانية، والعلوم الاجتماعية، من طلبة السنة الأولى والثانية. وتم استخدام مقياس الاغتراب المكون من بعد العجز، واختبار ثقافي، واختبار المعلومات الأساسية. وبينت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق داله إحصائيا في الإحساس بالعجز عائد للجنس، وانه لا يوجد فروق دالة إحصائيا فيما يختص بالمعلومات الثقافية بين الطلبة عائدة للاغتراب، وهناك فرق بالنسبة للإحساس بالعجز عائد للتخصص.

استهدفت دراسة دين ولويس(Dean and Lewis,1978) معرفة العلاقة بين الاغتراب والنضج الانفعالي لدى عينة بلغت (119) طالبا وطالبة من جامعة ميدوستورن Midosturn واستخدما مقياساً لمظاهر الاغتراب ومقياساً للنضج الانفعالي .بينت النتائج وجود ارتباط له دلاله إحصائية بين متغيرات الاغتراب وأبعاده مع النضج الانفعالي. وان الاغتراب في بعض الأحيان يستخدم كوسيلة هروبية يلجأ إليها الفرد لكي يحل مشاكله.

دراسة سيكستون (Sexton, 1983) هدفت الدراسة لمعرفة العلاقة بين

الاغتراب وبعض المتغيرات الشخصية مثل : القلق ،والعدوان، وتقدير الذات، على عينة مكونة من (92) طالبا وطالبة من كلية الطب البشري، من طلبة السنة الأولى. واستخدم الباحث عدة مقاييس وهي مقياس روكيتش للدوجماطيقية(1967) ومقياس كينستون (1965) للاغتراب بالإضافة إلى اختبار امنيبوس للشخصية . وقد توصلت الدراسة إلى نتائج منها أن الطلبة يعانون من الاغتراب بشكل عام ، وأنَّ الطلبة الحاصلين على درجة اغتراب أعلى يتصفون بالتمرد، والتمركز حول الذات، وكراهية أنفسهم وكليتهم ، وكذلك بالعزلة الاجتماعية .

وأجرى ساندو واسربادي (Sandhu & Asrabadi 1991,) دراسة هدفت إلى معرفة الحاجات النفسية لطلبة الكليات الجامعية في العالم وعلاقتها بالضغط الأكاديمي .وقد بلغ حجم العينة (128) طالباً وطالبة من كليات عديدة في العالم.بينت نتائج هذه الدراسة وجود حاجات نفسية غير مشبعة لدى الطلبة، بالإضافة لوجود صعوبات ناجمة عن تحصيلهم للعلم، وان هذه المشاكل كانت مصدرا لشعورهم بالعزلة والاغتراب، بالإضافة إلى عجزهم عن الاختيار.

وركزت دراسة ما(Ma 1993,) على الارتباطات الاجتماعية للاغتراب بين طلبة الكليات في تايون ، واستخدم الباحث متغيرات تم تنأولها في الدراسات الأمريكية،مثل :العمر،الجنس، مسكن العائلة،وضع العائلة، مهنة الأب، مهنة ألام، وأضاف إليها نوع الأبوة. وقد صمم استبانة لإغراض الدراسة ، وطبقت الدراسة على عينة بلغت (708) طالب وطالبة. وكانت نتائج الدراسة متقاربة مع نتائج الدراسات الأمريكية، إلا أنَّ دراسة Ma أضافت إليها نوع الأبوة والذي أثبت تأثيره على بعدي اللامعيارية والانعزال، فقد أثبتت النتائج أن الطلاب الذين ينتمون إلى آباء متسلطين كانوا أكثر انعزالية ممن لديهم أباء ديمقراطيون.

وفي دراسة الحالة التي قام بها رودني ومانذرك (Rodney&

(Mandzuk,1994) بعنوان « الاغتراب في الجامعة الكندية لدى طلبة كليات التربية في السنة النهائية» ، تم تحليل محتوى تعليقات الطلبة وبينت النتائج أن أكثر من 90% من هذه التعليقات تعكس ثلاثة أبعاد للاغتراب وهي الوهن والعجز، واللامعنى، والانعزال .

وأجرى سيدمان (Seidman ,1995) دراسة حول العلاقة بين المسؤولية والاغتراب، وضغوط الحياة، والتحصيل العلمي، وتكونت العينة من (593)طالبا وطالبة من مدارس سيوبان ،ودلت النتائج على وجود علاقة بين زيادة الضغط النفسي والاجتماعي وما بين زيادة الاغتراب وأنه لا يوجد فروق ذات دلاله إحصائية تعزى للجنس.

أما دراسة روماندو (Romando ,1998) فقد تناولت الاغتراب الاجتماعي لدى الطلبة الأمريكيين من أصول افريقية والمسجلين في جامعات ذات أغلبية بيضاء. ولقد استخدم الباحث مقياسا (P.R.I.D.E) ، على عينة بلغت (100) طالب أسود، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنَّ هؤلاء الطلبة يشعرون بالاغتراب الاجتماعي داخل حرم الجامعة ذات الأغلبية البيضاء، وهذا أدى إلى شعور الطلبة بانعدام القوى، واللامعنى، والانعزال، والانفصال، والاستثناء. وهذا بدوره أدى إلى أداء أكاديمي ضعيف، والانسحاب من الدراسة، والسجن، والموت المبكر .

وهدفت دراسة لين ودورتي(Lane ! Daugherty & 1999) لمعرفة علاقة الاغتراب الاجتماعي بأوساط الطلبة الجامعيين لدى عينتين من الطلبة (من أصل أمريكي ومن أصل يوناني).وبلغت العينة (78) طالبا من علم النفس (29) منهم من الذكور و(58) من الإناث، تراوحت أعمارهم بين (27-17) سنة، من جامعات الولايات المتحدة الأمريكية. واستخدم الباحثان مقياس الاغتراب

الاجتماعي، وأكدت نتائج الدراسة أن الاغتراب الاجتماعي لدى الذكور أعلى منه لدى الإناث، وأنَّ الاغتراب كان لدى الأمريكيين من أصل يوناني أقل.

وهدفت دراسة سوغيورا (2000 ,Sugiura) لمعرفة العلاقة بين الانتماء والاغتراب . وقد شملت العينة (894) طالبا وطالبة من المدارس الأساسية العليا، و(233) طالبا وطالبة من الجامعة، من طلبة المدارس والجامعات اليابانية. وكانت أداة الدراسة عبارة عن أسئلة تعلقت بموضوع الدراسة، وكشفت نتائج الدراسة عن علاقة طردية بين الاغتراب والانتماء .

وأما دراسة ماهوني وكويك (Mahoney & Quick 2001,) .فسعت للكشف عن مشاعر الاغتراب لدى طلبة الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية ، وبيان أثر الجنس والدور الذي تلعبه الجامعة في رفع أو خفض مشاعر الاغتراب لدى طلبتها. وقد طبقت الدراسة على (136) طالبة و(85) طالبا من جامعات الولايات. وكانت أداة الدراسة مقياس جولد (Gould) للاغتراب. وقد بينت النتائج انه لا فروق دالة بين الجنسين فيما يتعلق بالشعور بالاغتراب. وان الدعم من المناخ الجامعي يساعد على تخفيف الشعور بالاغتراب لدى الطلبة الذين لديهم درجة عالية من الشعور بالاغتراب. كما بينت النتائج أيضا أن الطلبة الذين لديهم درجة اغتراب عالية يظهرون تسامحا نحو السلوك المنحرف أكثر من غيرهم بالنسبة للمقاييس الاجتماعية المتعارف عليها.

ثالثا – الدراسات السابقة التي جمعت بين السلطوية والاغتراب:

أجرى عيد (1987) دراسة لتقصي العلاقة بين الاغتراب وبعض المتغيرات النفسية لدى الشباب منها التسلطية، والقلق، وتحقيق الذات. وأعد الباحث مقياسا للاغتراب، وطبقه على عينة قوامها (214) طالبا من طلبة بعض الجامعات

المصرية (جامعة الزقازيق وعين شمس والقاهرة). وبينت النتائج أن الاغتراب ظاهرة متعددة العوامل، وأن الفرد حينما يغترب فإنما يغترب ككل، نفسيا، واجتماعيا، وعضويا، وان الاغتراب يرتبط ايجابيا بكل من التسلطية، والقلق. وأما بالنسبة لتحقيق الذات، فأشارت النتائج إلى علاقة سلبية بينه وبين الاغتراب، وأنّ المغترب لا يستطيع تحقيق ذاته لعجزه عن استثمار إمكاناته وقدراته ومواهبه.

وربط وطفة(2000) في تنأوله الأداء الديمقراطي في الجامعات العربية بين السلطوية التعليمية والاغتراب، وذكر أن الطلاب الذين يقعون ضحية التعليم السلطوي القهري يعانون من الاغتراب الأكاديمي بسبب حرمانهم من حرية التعبير، والمشاركة، واتخاذ القرارات، كما أنهم لا يحظون بالاحترام والتقدير، ويرزحون تحت الكثير من أساليب الاستلاب والقهر.

وربطت الدراسة التحليلية للسورطي (2003) والتي كانت بعنوان «الدور الاغترابي للتربية في الوطن العربي»، بين الاغتراب والسلطوية التربوية في الوطن العربي من خلال جعل التعليم القهري، والمناهج الدراسية، وطرق التدريس، والنشاطات، والتقويم التربوي، وسياسات القبول في الجامعات كأدوات ووسائل لقمع الطلبة، وإيقاعهم في محيط الاغتراب.

وفي دراسة أجراها باترك (patrick, 1980) على طلبة من جامعة جنوب إفريقيا، هدفت إلى الكشف عن النزعة التسلطية والاغتراب، بين أوساط الطلبة في الجامعة والذين ينتمون إلى أعراق مختلفة. طبقت الدراسة على (171) ذكراً وأنثى من طلبة الجامعة. أظهرت الدراسة أن النزعة التسلطية ليست محصورة بعرق معين بل تنطبق على بقية الأعراق في المجتمع.

وأجرى سورلين (Surlin ,1988) دراسة حول القيم السلطوية والاغتراب

لدى الجامايكيين من أصول افريقية ، وشملت الدراسة (168) طالبا جامايكيا جامعيا، وكشفت نتائج الدراسة أن هؤلاء الطلبة يعكسون هوية اجتماعية تميل بشكل أكبر إلى السلطوية، وأنَّ من خالفهم بالرأي ممن شملهم الاستطلاع تتسم آراءهم بالعجز والاغتراب، ويتوقون للتغير الاجتماعي، وينزعون بشكل واضح إلى الهوية الإفريقية.

إن استعراض الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع هذه الدراسة يبين ما يلي:

أ - أنَّ الدراسات السابقة والتي تطرقت لعلاقة الاغتراب بالسلطوية بشكل غير مباشر (السورطي، 2003)، (وطفة، 2000) دراسات نظرية تحليلية غير ميدانية، كما أنها تناولت السلطوية التربوية على المستوى التربوي العربي بشكل عام. أما الدراسات الكمية (عيد، 1987)! ((Surlin,1988 (1980, Patrick ! (Jackson, eal (1998.!) فقد تناولت السلطوية كمتغير فرعي تابع ، كما أنها طبقت على عينات محدودة خارج الأردن.

ب- أنَّ الدراسات العربية المحدودة والتي تناولت الممارسات السلطوية (السورطي،1998) (وطفة،1999) دراسات نظرية تحليلية غير ميدانية. أما الدراسات الكمية مثل دراسات (وطفة،1993) (السوالمة،2000) (الشيخ،2001)(عبدالله،2003)، فقد تناولت الممارسات الديمقراطية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات ،وأشارت في توصياتها ،أو نتائجها إلى الممارسات السلطوية في تلك الجامعات. واهتمت الدراسات الأجنبية Diab&Prothro), (1997!(Harber ((Larsen,etal.19!(1975 (93!(Iurtaikin&Diakonova,2002 بتقصي الممارسات السلطوية لدى طائفة أو عرق معين في الجامعات التي تضم طلبة من أصول مختلفة.

ج - لم يتم العثور على دراسات أردنية تعلقت بالممارسات السلطوية في الجامعات الأردنية، أو تقصت العلاقة بين الاغتراب والسلطوية في تلك الجامعات،

مما جعل الدراسة الحالية أول دراسة ميدانية تنأولت مستوى الممارسات السلطوية في الجامعات الأردنية وعلاقته بدرجة اغتراب الطلبة.

د – أنَّ الدراسات التي تنأولت الاغتراب لدى طلبة الجامعات كثيرة ومتنوعة وقد تنأولت علاقة الاغتراب الاجتماعي ،والسياسي ، والنفسي بمتغيرات مثل: الجنس، العمر، المستوى الدراسي، التحصيل، التخصص، المستوى الاجتماعي، والاقتصادي، ولكنها لم تركز على ارتباط الاغتراب بالسلطوية.

هـ – أنَّ الدراسات الأردنية التي تنأولت الاغتراب في الجامعات الأردنية مثل دراسات(الزغل وعضيبات) (1986)، العزام(1989!1987)، الحديدي (1990) قامت بتطبيق الدراسة في جامعة أردنية واحدة . وتقصت دراسة (حوامدة،2000) آثار ومظاهر الاغتراب في ثلاث جامعات أردنية. وتنفرد الدراسة الحالية بشمولها سبع جامعات أردنية (حكومية وخاصة) موزعة على أقاليم، الشمال، والوسط، والجنوب .

الطريقة والاجراءات

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة البكالوريوس في الجامعات الحكومية والخاصة الأردنية والبالغ عددهم (202990) طالبا وطالبة منهم (146229) طالبا وطالبة من الجامعات الحكومية، للعام الدراسي (2008/2007) ويشكلون ما نسبته (72%) من المجموع الكلي لعدد الطلبة، و(56761) طالبا وطالبة من الجامعات الخاصة، ويشكلون ما نسبته (28%) من المجموع الكلي لعدد الطلبة.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (3000) طالب وطالبة تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية من سبع جامعات، منها أربع جامعات حكومية، وثلاث جامعات خاصة ومثلت ما نسبته (1.48%)تقريبا من مجتمع الدراسة، حيث تم اختيار(2161) طالبا وطالبة من الجامعات الحكومية، و (839) طالبا وطالبة من الجامعات الخاصة. و توزعت عينة الدراسة على النحو الآتي:

الجدول(1) توزيع أفراد العينة والنسب المئوية طبقا لمتغيرات الدراسة

المتغير	مستوى المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	1309	43.6
	إناث	1691	56.4
الكلية	علمية	1594	53.1
	أدبية	1406	46.9
السنة الدراسية	الأولى	715	23.8
	الثانية	648	21.6
	الثالثة	771	25.7
	الرابعة	810	27.0
	الخامسة	56	1.9
الجامعة	حكومية	2145	71.5
	خاصة	855	28.5

أدوات الدراسة: تم إعداد مقياسين لأغراض هذه الدراسة

1_ مقياس الاغتراب:

في ضوء المكونات الأربعة للتعريف الإجرائي للاغتراب وهي(اللامعيارية، اللامعنى، العجز، العزلة) تم إعداد البنود الخاصة بكل منها في مقياس مستقل يشتمل على سبع فقرات يجاب عليها في ضوء مقياس خماسي يمتد من الدرجة (5) (موافق بشدة)إلى الدرجة (1) (لا أوافق أبداً) كما تكون المقياس من (28) فقرة. ويمكن الحصول على درجة لكل مقياس فرعي، ودرجة كلية للاغتراب العام هي مجموع درجاته على المقاييس النوعية الأربعة.

2 _ مقياس السلطوية

في ضوء التعريف الإجرائي تم إعداد الفقرات الخاصة بكل من السلطوية الاكاديمية، والسلطوية الإدارية، في مقياس يشتمل الجزء الأول على (23)فقرة، ويشتمل الجزء الثاني على (18) فقرة. يجاب عليها في ضوء مقياس خماسي يمتد من الدرجة (5) موافق بشدة ، إلى الدرجة (1) لا أوافق ابداً .ويمكن الحصول على درجة لكل مقياس فرعي، ودرجة كلية لمقياس السلطوية العام هي مجموع الدرجات على المقياسين الفرعيين.

ثبات أداتي الدراسة:

تم التحقق من ثبات أداتي الدراسة بطريقتين:

- طريقة الاتساق الداخلي: حيث تم تطبيق الأداتين على عينة استطلاعية من خارج أفراد الدراسة تكونت من (40) طالباً وطالبة، ثم تم حساب

معامل الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha).

- طريقة الاختبار وإعادة الاختبار: حيث تم تطبيق الأداتين على عينة استطلاعية من خارج أفراد الدراسة تكونت من (40) طالباً وطالبة، ثم أعيد تطبيق الأداتين مرة أخرى بعد أسبوعين من التطبيق الأول، ثم تم حساب معامل الثبات باستخدام معادلة بيرسون. وقد جاءت النتائج على النحو الوارد في الجدول رقم(3)و(4) التاليين:

جدول(3) قيم معاملات الثبات لاستبانة السلطوية بطريقتي: الاتساق الداخلي باستخدام كرونباخ ألفا، وطريقة الاختبار وإعادة الاختبار باستخدام معامل ارتباط بيرسون

البعد	معامل (كرونباخ ألفا)	معامل ارتباط بيرسون
السلطوية الأكاديمية	0.80	0.86
السلطوية الإدارية	0.79	0.83
معامل الثبات الكلي للسلطوية	0.82	0.88

الجدول(4) قيم معاملات الثبات لاستبانة الاغتراب بطريقتين: الاتساق الداخلي باستخدام كرونباخ ألفا، وطريقة الاختبار وإعادة الاختبار باستخدام بيرسون

البعد	معامل (كرونباخ ألفا)	معامل ارتباط بيرسون
اللامعيارية Normlessness	0.88	0.81

اللامعنى Meaning Lessness	0.89	0.85
العزلة Isolation	0.89	0.89
العجز Power Lessees	0.90	0.88
المجموع الكلي للاغتراب	0.91	0.92

تم تقسيم مستوى السلطوية ودرجة الاغتراب الى ثلاثة مستويات على النحو الآتي:

- منخفض إذا ترأوح المتوسط الحسابي بين (1-2.33).
- متوسط إذا ترأوح المتوسط الحسابي بين (2.34□3.66).
- مرتفع إذا ترأوح المتوسط الحسابي بين (3.67□5.00)

وذلك بناء على المقياس المستخدم (الخماسي التدريج) :

موافق بشدة	موافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق أبدا
5	4	3	2	1

صدق الأدوات :

للتحقق من صدق المحتوى (Content validity) والصدق المنطقي (Logical Validity) لأداتي الدراسة ،فقد تم عرضها في صورتها الأولية على اثني عشر(12) محكما من ذوي الاختصاص من أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية ، للوقوف على آرائهم حول مدى دقة الفقرات من حيث

صياغتها اللغوية ومدى انتمائها للمجال المدروس من جهة ،ومدى ملاءمة الفقرات وشموليتها ومناسبتها للأبعاد الرئيسة المقترحة للدراسة من جهة ثانية . وقد أخذ بعين الاعتبار آراء السادة المحكمين ومقترحاتهم ،إذ تم تعديل وإضافة وإعادة صياغة وحذف بعض فقرات الاستبانة ، وتم اعتماد الفقرات التي حصلت على نسبة موافقة (85%) فأكثر من المحكمين .ومن ثم أصبحت أداة الدراسة صالحة للتطبيق في صيغتها النهائية.

تحليل النتائج ومناقشتها

فيما يلي عرض لنتائج الدراسة وفقا لتسلسل أسئلتها:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما الممارسات السلطوية(الأكاديمية والادارية) التي يتعرض لها الطلبة في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم ؟

للإجابة عن السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على مقياس الممارسات السلطوية ، وقد جاءت النتائج على النحو الوارد في الجدول رقم (5).

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ومستوى الممارسات السلطوية التي يتعرض لها طلبة الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الممارسات. السلطوية
26	معاناة الطلبة من قلة الأنشطة المثيرة لاهتمامهم والملبية لاحتياجاتهم.	4.07	1.10	1	مرتفع
27	اقتصار دور عمادة شؤون الطلبة في كثير من الأحيان على الإجراءات الروتينية .	4.07	1.08	1	مرتفع
23	فرض رسوم وأقساط جامعية مرتفعة على الطلبة .	3.98	1.25	3	مرتفع
3	تحديد أعضاء هيئة التدريس السلوك المقبول وغير المقبول للطلبة.	3.95	1.02	4	مرتفع
36	معاناة الطلبة من قلة التنسيق بين المرشد الأكاديمي وإدارة التسجيل	3.95	1.08	4	مرتفع
35	فرض الجامعة لعدد من المواد غير المرتبطة بتخصصات الطلبة.	3.94	1.75	6	مرتفع
32	تخويف الطلبة من الانتماءات الحزبية وأثرها على الحياة العملية للطلبة بعد التخرج.	3.86	1.14	7	مرتفع
1	ضبط سلوك الطلبة هو الهدف الرئيس لعضو هيئة التدريس.	3.85	1.11	8	مرتفع
28	سيادة مظاهر البيروقراطية في تعامل المسؤولين مع الطلبة	3.84	1.17	9	مرتفع

31	تمسك الجامعة بحرفية القوانين والأنظمة الجامعية وعدم تطويرها	3.83	1.14	10	مرتفع
33	إهمال المشكلات الحقيقية للطلبة من قبل الإدارات الجامعية .	3.83	1.11	10	مرتفع
34	سيطرة الواسطة والمحسوبية على البرامج الداعمة للطلبة الفقراء في الجامعة .	3.83	1.13	10	مرتفع
16	عدم تدريب الطلبة على إدارة الحوار وتقبل الرأي والرأي الأخر	3.81	1.51	13	مرتفع
15	خشية الكثير من الطلبة من إبداء آرائهم حول الكثير من الممارسات التي تحدث في الجامعة.	3.80	1.21	14	مرتفع
37	ندرة مشاركة أعضاء هيئة التدريس للطلبة في أنشطتهم الثقافية والاجتماعية	3.80	1.05	14	مرتفع
8	غلبة استخدام أسلوب التدريس التلقيني في المحاضرات.	3.79	1.17	16	مرتفع
18	استخدام بعض أعضاء هيئة التدريس للعلامات كوسيلة تهديد ضد الطلبة .	3.79	1.23	16	مرتفع
29	قمع ثقافة الحوار وتقبل الرأي والرأي الآخر أثناء اللقاءات مع الإدارات الجامعية المختلفة .	3.79	1.18	16	مرتفع
20	استخدام الامتحانات من قبل الكثير من أعضاء هيئة التدريس كوسيلة لإثبات الذات أمام الطلبة.	3.74	1.14	19	مرتفع
11	خوف الطلبة ورهبتهم عند الاستفسار من عضو هيئة التدريس أو مناقشته.	3.73	1.26	20	مرتفع
30	اللجوء للحلول العشائرية لحل مشاكل العنف بين الطلبة.	3.73	1.27	20	مرتفع
10	عدم مشاركة الطلبة في تعديل خطط تدريس للكثير من المساقات.	3.72	1.26	22	مرتفع

25	عدم اهتمام عمادة شؤون الطلبة بدعم المجالس والأندية الطلابية .	3.71	1.22	23	مرتفع
9	عدم مشاركة الطلبة في تحديد الأنشطة المرافقة للمنهاج	3.70	1.24	24	مرتفع
12	تسلط معظم أعضاء هيئة التدريس ضد الطلبة الذين يخالفونهم الرأي.	3.67	1.26	25	مرتفع
5	تضايق الكثير من أعضاء هيئة التدريس عند مراجعة الطلبة لهم بشأن أوراق الامتحان.	3.64	1.20	26	متوسط
22	تقييد الجامعة حرية الطلبة في الانضمام إلى الأندية والمجالس الطلابية.	3.64	1.32	26	متوسط
6	تعصب الكثير من أعضاء هيئة التدريس لآرائهم .	3.62	1.17	28	متوسط
21	استخدام بعض أعضاء هيئة التدريس لأسلوب الاستهزاء لقمع الآراء المعارضة لهم .	3.60	1.26	29	متوسط
19	لجوء الكثير من أعضاء هيئة التدريس إلى العنف اللغوي ضد الطلبة إثناء المحاضرات.	3.58	1.25	30	متوسط
4	غلبة الفوقية على تعامل أعضاء هيئة التدريس مع الطلبة.	3.57	1.16	31	متوسط
14	ممارسة الكثير من أعضاء هيئة التدريس التمييز بين الطلبة على أساس العرق أو الدين أو الاصل أو العائلة.	3.55	1.35	32	متوسط
2	لجوء أعضاء هيئة التدريس لأساليب التهديد والتخويف لضبط سلوك الطلبة.	3.51	1.36	33	متوسط
7	فرض غالبية أعضاء هيئة التدريس لكتبهم ومذكراتهم على الطلبة	3.51	1.21	34	متوسط
13	تبني أعضاء هيئة التدريس لأسس غير موضوعية عند تقويم طلبتهم	3.47	1.20	35	متوسط

24	تقييد حرية الطلبة في انتخاب مجالس الطلبة واللجوء إلى تعيين نصف الأعضاء .	3.45	1.35	36	متوسط
17	تبني أعضاء هيئة التدريس لكثير من طرق إدارة الصف العقابية .	3.41	1.27	37	متوسط
	المجموع الكلي للممارسات السلطوية	3.75	0.77		مرتفع

أظهرت النتائج ؛ أن مستوى الممارسات السلطوية التي يتعرض لها الطلبة في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم كان بشكل عام مرتفعاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي له (3.75)، بانحراف معياري (0.77) .

وقد تعزى هذه النتيجه إلى عوامل عدة، منها سيادة التعليم البنكي، الذي يحصر دور الطلبة في الحفظ، والتذكر، والاسترجاع، وهذه الطريقة تعتمد في نجاحها على فرض سلطة المدرس، وخضوع المتعلم، ورضوخه، وقد يعزى استخدام مثل هذه الطريقة في التدريس الجامعي إلى تتلمذ هؤلاء الأساتذة على أيدي مدرسين استخدموا هذه الطريقة، بالإضافة إلى سهولة هذه الطريقة من طرق التعليم المباشر، وقلة حاجتها إلى توافر كفايات تقنية لدى المدرسين، ومن ناحية أخرى رسوخ صورة نمطية للمدرسين عموما والممثلة في سلطوية المرسل ورضوخ وإذعان المتلقي مما أضعف قدرة المتعلمين على ممارسة العمليات العقلية التي تقع خارج نطاق التذكر والاسترجاع. وتظهر نتائج هذا الأسلوب بشدة في ظاهرة العنف الجامعي، التي تظهر في الجامعات بين الحين والآخر، وخاصة الجامعات العامة حيث أشارت نتائج الدراسة إلى ارتفاع الممارسات السلطوية فيها.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع ما ذهبت إليه نتائج دراسات (السورطي، 1998)، (السوالمة، 2000)، (الشيخ، 2001)! (Harber, 1997)، (محافظة

ومقدادي،1998) (وطفة والشريع،1999) إذ إنهم ذكروا أن الأسلوب السائد في الجامعات العربية هو أسلوب التلقين، وممارسة السلطوية والفوقية من قبل أستاذ الجامعة نحو الطلاب .وقد ذكرت هذه الدراسات أن من نتائج هذا الأسلوب إعادة إنتاج التسلط، وإضعاف النظام التعليمي، وتسهيل الغزو الثقافي، وإضعاف التنمية، وإعاقة الإبداع . أما بالنسبة لمستوى الممارسات السلطوية الإدارية التي يتعرض لها الطلبة في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم فقد كان مرتفعا إذْ بلغ المتوسط الحسابي لها (83,3) بانحراف معياري مقداره (80, .). ويعزى ذلك إلى النمط المنظمي السائد في الجامعات الأردنية بشكل عام، وهو النمط الهرمي البيروقراطي وهذا النمط يعزز سيادة الفوقية في العلاقات بين الطلبة – وهم الحلقة الأضعف – والعاملين في الجامعات. زد على ذلك، قضايا التعصب بأشكاله المختلفة في الحرم الجامعي، والتي تؤدي بالطلبة إلى الشعور بالتمييز، وفقدان الثقة بالنظام الجامعي وسيادة العلاقات السلطوية بين أطرافه. ومن الدراسات التي تتفق مع الدراسة الحالية بشكل أو بآخر دراسة السورطي (1998) والتي توصل فيها إلى تفشي السلطوية في كثير من أنظمة التربية والتعليم العربية. وكذلك تقرير التنمية العربية (2004). ومن الدراسات التي توصلت إلى نتائج تتفق مع الدراسة الحالية، دراسة(وطفة،1993)، (وطفة والشريع ،1999)، (الشيخ،2001)! (السوالمة، 2000) .

ثانياً:النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل تختلف هذه الممارسات من وجهة نظرالطلبة باختلاف الجنس (ذكر ،أنثى)، الكلية (إنسانية،علمية)، نوع الجامعة (حكومية، خاصة)، السنة الدراسية (أولى، رابعة)؟

للإجابة عن السؤال الثاني استخدم اختبار (ت) لفحص الفروق في مستوى الممارسات السلطوية من وجهة نظر الطلبة باختلاف متغيرات: الجنس (ذكر،

أنثى)، الكلية (إنسانية، علمية)، نوع الجامعة (حكومية، خاصة)، واستخدم تحليل التباين الأحادي حسب متغير السنة الدراسية (أولى، رابعة)، وفيما يلي عرض للنتائج حسب المتغير:

1 – متغير الجنس (ذكر، أنثى):

أشارت النتائج إلى عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى (≤ 0.05) بين متوسطات مستويات الممارسات السلطوية سواء الأكاديمية أم الإدارية أم المجموع الكلي لتلك الممارسات السلطوية من وجهة نظر الطلبة حسب متغير الجنس ، الأمر الذي يستنتج منه أن السلطوية شعور يحس به الذكور والإناث بنفس المستوى الأمر الذي يشكل ظاهرة عامة راسخة في الحرم الجامعي. وقد يعزى ذلك إلى كون الجامعة ما هي إلا امتداد للنظام التعليمي المدرسي، والذي تصفه الدراسات بأنه يكرس مناخ السلطوية بل ويعيد إنتاجه كما جاء في دراسة (السورطي، 1998)، (وطفة،1999) وأن العلاقة التربوية السائدة في المدارس لا تختلف عن النمط القائم في الجامعات (هاربر1997). كما أنّه لا تختلف طرق التدريس في المدرسة (التلقين) كثيرا عن أسلوب المحاضرة المتبع في الجامعات بما تحويه الطريقة من سلبية المتلقي وسلطوية الملقي. وكل ما ذكر ينطبق على مدارس الإناث كما ينطبق على مدارس الذكور.

2– متغير الكلية (إنسانية،علمية):

استخدم اختبار «ت» لفحص الفروق في الممارسات السلطوية من وجهة نظر الطلبة، والجدول (6) يبين هذه النتائج.

الجدول(6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار ت لفحص الفروق في مستويات الممارسات السلطوية من وجهة نظر الطلبة حسب متغير الكلية

البعد	الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
السلطوية الأكاديمية	علمية	1594	3.71	0.82	2998	3.029	*0.002
	ادبية	1406	3.62	0.81			
السلطوية الإدارية	علمية	1594	3.86	0.81	2998	1.979	*0.048
	ادبية	1406	3.80	0.80			
المجموع الكلي	علمية	1594	3.78	0.77	2998	2.642	*0.008
	ادبية	1406	3.71	0.76			

(*) دال إحصائيا عند مستوى ($0.05 \geq$)

وتشير نتائج اختبار(ت) في الجدول (4) إلى وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq$) بين متوسطات مستويات الممارسات السلطوية سواء الأكاديمية أم الإدارية أم المجموع الكلي لتلك الممارسات السلطوية من وجهة نظر الطلبة حسب متغير الكلية، استناداً إلى قيمة ت المحسوبة إذ بلغت (3.029)، وبمستوى دلالة يساوي (0.002) للممارسات السلطوية الأكاديمية، و(1.979)، وبمستوى دلالة يساوي (0.048) للممارسات السلطوية الإدارية، و(2.642)، وبمستوى دلالة يساوي (0.008) للمجموع الكلي للممارسات السلطوية. وكانت الفروق لصالح الكليات العلمية. وقد يعزى ذلك إلى صعوبة التخصصات العلمية ، وكثرة متطلباتها مما يجعل الأساتذة يمارسون ضغوطا أعلى

لإنجاز المطلوب،الأمر الذي يشعر الطلبة في هذه الكليات بثقل المطلوب وثقل الممارسات السلطوية من الأساتذة.

3- نوع الجامعة (حكومية، خاصة):

استخدم اختبار «ت» لفحص الفروق في الممارسات السلطوية من وجهة نظر الطلبة، والجدول (7) يبين هذه النتائج.

الجدول(7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار ت لفحص الفروق في مستويات الممارسات السلطوية من وجهة نظر الطلبة حسب متغير نوع الجامعة

البعد	الجامعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
السلطوية الأكاديمية	حكومية	2145	3.82	0.76	2998	16.49	*0.000
	خاصة	855	3.29	0.83			
السلطوية الإدارية	حكومية	2145	3.97	0.73	2998	14.83	*0.000
	خاصة	855	3.50	0.88			
المجموع الكلي	حكومية	2145	3.89	0.70	2998	16.57	*0.000
	خاصة	855	3.40	0.81			

(*) دال إحصائيا عند مستوى (0.05 ≥)

وتشير نتائج اختبار(ت) في الجدول (4) إلى وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى (0.05 ≥) بين متوسطات مستويات الممارسات السلطوية

سواء الأكاديمية أم الإدارية أم المجموع الكلي لتلك الممارسات السلطوية من وجهة نظر الطلبة حسب متغير الجامعة، استناداً إلى قيمة ت المحسوبة إذ بلغت (16.49)، وبمستوى دلالة يساوي (0.000) للممارسات السلطوية الأكاديمية، و(14.83)، وبمستوى دلالة يساوي (0.000) للممارسات السلطوية الإدارية، و(16.57)، وبمستوى دلالة يساوي (0.000) للمجموع الكلي للممارسات السلطوية. وكانت الفروق لصالح الجامعات الحكومية. وهذا يعزى إلى سيطرة النمط البيروقراطي الهرمي في الجامعات الأردنية الرسمية .كما تشير دراسة (خصأونه والطويل ،2004) وهو نمط يعنى بالقوانين والتعليمات والخطوط الواضحة للسلطة ،وضبط الإجراءات من خلال المراقبة والتقييم والتوجيه. مما يجعل هذه الجامعات تعاني من الروتين وتمركز السلطة بأيدي رؤساء الجامعات وقادة الصف الأول. كما وأن الاستقرار الوظيفي في الجامعات الحكومية الرسمية، ربما كان السبب في ارتفاع نسبة الممارسات السلطوية في الجامعات الرسمية عنه في الجامعات الخاصة، حيث الاستقرار الوظيفي لعضو هيئة التدريس أقل، بالإضافة إلى اعتماد سياسة: «الزبون على حق» في الجامعات الخاصة. نظرا لاعتمادها الربحيّ في التعليم الجامعي وبالتالي ارتفاع سقف حرية الطلبة وخضوع التعيين والفصل فيها لسياسة السوق . وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (وطفة والشريع،1999) (الشيخ2001) والتي أجريت على جامعات حكومية وأظهرت ممارسات واتجاه سلطوي في التدريس الجامعي.

4- متغير السنة الدراسية (أولى، ثانية، ثالثة، رابعة):

أشارت نتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (≤ 0.05) بين متوسطات مستويات الممارسات السلطوية سواء الأكاديمية أم الإدارية أم المجموع الكلي لتلك الممارسات السلطوية من وجهة نظر الطلبة حسب متغير السنة الدراسة. وهذا يدل على أن السلطوية شعور يحس به طلبة

السنة الأولى مثلما يحس به باقي طلبة السنوات الدراسية الأخرى، وقد اختلفت نتائج دراسة (دياب وبروثرو، 1975) التي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائيا لمتغير السنة مع نتائج هذه الدراسة.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما درجة الاغتراب لدى الطلبة في الجامعات الأردنية ؟

للإجابة عن السؤال الثالث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما حددت الرتب والمستويات لإجابات افرد عينة الدراسة عن فقرات مجالات الاستبانة التي تعبر عن الاغتراب لدى الطلبة في الجامعات الأردنية، والجدول (8) يبين هذه النتائج.

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى مجالات استبانة الاغتراب لدى الطلبة في الجامعات الأردنية مرتبة تنازلياً

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الاغتراب
1	اللامعيارية Normlessness	3.74	0.93	1	مرتفعة
2	اللامعنى Meaning Lessens	3.67	0.95	2	مرتفعة
4	العزلة Isolation	3.62	0.97	3	متوسطة
3	العجز Power Lessens	3.57	0.87	4	متوسطة
المجموع الكلي للاغتراب		3.65	0.83		متوسطة

ويظهر من الجدول (5) أن درجة الاغتراب لدى الطلبة في الجامعات الأردنية كانت بشكل عام متوسطة إذ بلغ المتوسط الحسابي لها (3.65)، بانحراف معياري (0.83)، وترأوحت المتوسطات الحسابية لمجالات الاغتراب بين المرتفعة (اللامعيارية، اللامعنى) والمتوسطة (العزلة، العجز). ان شعور طلبة الجامعات الأردنية باللامعيارية، مرتبط لديهم بعدة عوامل متوافرة في البيئة المجتمعية كنسق عام، والبيئة الجامعية كنسق فرعي، منها طبيعة المرحلة العمرية التي تزخر بالمتغيرات والتناقضات على الصعيد النفسي والفسيولوجي، بالإضافة إلى طبيعة المرحلة الثقافية والتكنولوجية التي تمر بها الجامعات والعالم، وسيطرة العولمة والانفتاح الثقافي والاجتماعي. بالإضافة إلى اتساع الفجوة بين القيم المادية الطاغية وما تحمله من قيم أخلاقية، وبين القيم السائدة والمتوارثة التي لم تتغير بنفس سرعة تغير القيم المادية، وهذا أحدث في نفس الوقت فجوة بين الأجيال بل أحيانا بين طرفي الجيل الواحد. وصاحب ذلك بطء في تغير الأنظمة والتعليمات وأسس القبول في الجامعات مما عزز شعور الطلبة باللامعيارية.

كما أظهرت نتائج الدراسة درجة مرتفعة من الشعور باللامعنى لدى الطلبة.وهذا يعني افتقادهم لإدراك وفهم أو استيعاب ما يدور حولهم من أحداث وأمور عامة أو خاصة. وبأن توقعاتهم وقدرتهم على التنبؤ بدرجة عالية من الكفاءة بالنتائج المستقبلية للسلوك محدودة. فالفرد يغترب عندما لا يكون واضحا لديه ما يجب عليه أن يؤمن به أو يثق فيه، وعندما لا يستطيع تحديد معنى لما يقوم به وما يتخذه من قرارات. ويشير اللامعنى إلى شعور الفرد بأنه لا يمتلك مرشدا أو موجها للسلوك والاعتقاد، وهو يرى أن الحياة لا معنى لها لكونها تسير وفق منطق غير مفهوم وغير معقول، وبالتالي يفقد دافعيته ويحيا باللامبالاة . وقد يعزى شعور الطلبة باللامعيارية بدرجة عالية في البيئة الجامعية الأردنية ، إلى افتقادهم لمعايير موضوعية محددة في إصدار الإحكام على سلوكيات الطلبة وتحصيلهم من قبل أعضاء الهيئتين الدراسية والإدارية ، فالسيادة للمزاجية ، والواسطة، والمحسوبية، والعلاقات الاجتماعية .

كما وأظهرت نتائج الدراسة بشكل عام أن درجة الاغتراب لدى الطلبة في الجامعات الاردنبة كانت متوسطة على بعدي العزلة والعجز ، قد يعود إلى طبيعة العلاقات الأسرية والنظام الاجتماعي المتماسك ورابطة القربى التي ما زال الطلبة في المجتمع الأردني يعيشون في كنفها، وتنتقل هذه العلاقات معهم إلى الجامعة، فجماعة الرفاق، والأصدقاء تخفف من الشعور بالعزلة،كما أن النظام الأسري الأبوي يحدد- في غالبيته - وبشكل مسبق ما سيكون عليه مستقبل أبنائه، ويؤمن لهم وسائل بلوغ الأهداف المرسومة. وهذا يعفي الكثير من الطلبة من تصميم المستقبل ويخفف من شعورهم بالعجز، هذا بالإضافة إلى أن طاقات الشباب الجامعي وقدرته على استيعاب التغييرات من حوله، ورغبته بالتحدي، تساعد على التخفيف من شعوره بالعزلة والعجز. وتتفق نتائج هذه الدراسة بشكل أو بآخر مع الدراسات (حافظ،1980)،(احمد،1981)،(الأشول ،1985)،(الزغل وعضيبات ،1986)،(العزام ،1987 !1989)،(الحديدي،1990)،(الحوا مدة،2000)،(سيسكتون ،1983)،(روني وماندزك،1994).

رابعاً:النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل تختلف درجة الاغتراب لدى الطلبة باختلاف الجنس(ذكر،أنثى)، الكلية (إنسانية،علمية) الجامعة (حكومية،خاصة)، السنة الدراسية (أولى،رابعة)؟

للإجابة عن السؤال الرابع استخدم اختبار (ت) لفحص الفروق في درجة الاغتراب باختلاف متغيرات: الجنس (ذكر ،أنثى)، الكلية (إنسانية،علمية)، نوع الجامعة (حكومية، خاصة)، واستخدم تحليل التباين الأحادي حسب متغير السنة الدراسية (أولى، رابعة)، وفيما يلي عرض للنتائج حسب المتغير:

1 – متغير الجنس (ذكر، أنثى):

استخدم اختبار «ت» لفحص الفروق في درجة الاغتراب لدى الطلبة وأشارت النتائج إلى عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى (0.05 ≤) بين متوسطات درجة الاغتراب لدى الطلبة حسب متغير الجنس في المجموع الكلي للاغتراب، وكل من الأبعاد الآتية(اللامعيارية، والعجز، والعزلة) ، ويشير الجدول(6) إلى وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى (0.05 ≤) بين متوسطات درجة الاغتراب لدى الطلبة حسب متغير الجنس في بعد اللامعنى استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة ، وكان الفرق لصالح الذكور. ويعزى ذلك إلى الاختلاف بين الذكور والإناث في مدى إدراك كل منهما لما يدور حوله من أحداث وأمور عامة أو خاصة . وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (الحديدي ،1990)،(عبادة وآخرون ،1997) (بكر،1989) ،(ماهوني وكويك،2001) والتي توصلت إلى كون الدور المتوقع من الأنثى يميل إلى النمطية والروتين وتحكمه العادات والتقاليد أكثر من الذكر مما يجعل قراراتها بشأن المستقبل مرتبطة بالطرف الآخر إلى حد ما، بينما الذكر يطلب منه استقلالية أكبر في اتخاذ القرارات المستقبلية، تحددها قدرته على فهم معنى الحياة حتى لا يفقد واقعيته•ويحيا باللامبالاة .ومن الدراسات التي أظهرت فروقات الاغتراب لصالح الذكور .دراسة العزام(1989!1987) ،(الخطيب ،1990) (الاشول وآخرون 1985!)، (وجود فروق دالة في درجة الاغتراب تعزي لجنس الطلبة .

2– متغير الكلية (إنسانية،علمية):

استخدم اختبار «ت» لفحص الفروق في درجة الاغتراب لدى الطلبة، والجدول (9) يبين هذه النتائج.

جدول(9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار ت لفحص الفروق في درجة الاغتراب لدى الطلبة حسب متغير الكلية

البعد	الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
اللامعيارية	علمية	1594	3.79	0.91	2998	3.483	*0.001
	ادبية	1406	3.67	0.94			
اللامعنى	علمية	1594	3.73	0.92	2998	3.238	*0.001
	ادبية	1406	3.61	0.99			
العجز	علمية	1594	3.61	0.85	2998	2.726	*0.006
	ادبية	1406	3.53	0.90			
العزلة	علمية	1594	3.65	0.97	2998	1.972	*0.049
	ادبية	1406	3.58	0.97			
المجموع الكلي	علمية	1594	3.70	0.82	2998	3.165	*0.002
	ادبية	1406	3.60	0.84			

(*) دال إحصائيا عند مستوى (0.05 ≥)

وتشير نتائج اختبار (ت) في الجدول (7) إلى وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى (0.05 ≥) بين متوسطات درجة الاغتراب لدى الطلبة حسب متغير الكلية في المجموع الكلي للاغتراب، وكل من الأبعاد الآتية(اللامعيارية، واللامعنى، والعجز، والعزلة) استناداً إلى قيمة (ت) ، وكانت الفروق لصالح طلبة الكليات العلمية. وهذه النتيجة تخالف ما جاء في الدراسات (حافظ،1980)! (احمد،1981)، (الاشول ،1985). بينما جاءت نتيجة هذه الدراسة متفقة مع دراسة (الحديدي ،1990). ويعزى ذلك لكون التخصصات العلمية أكثر اتساقا

مع التغيرات العلمية والتكنولوجية والتي تتضمن في جانبها الأكبر تغيرات مادية، مما يجعل الطلبة في هذه الكليات أكثر شعورا بالخلل في البناء القيمي ؛ فالاغتراب في جانبه الأكبر مرتبط بالبناء القيمي، ومدى اتساق قيم الفرد مع قيم المجتمع.

3- نوع الجامعة (حكومية، خاصة):

استخدم اختبار «ت» لفحص الفروق في درجة الاغتراب لدى الطلبة ، والجدول (10) يبين هذه النتائج.

الجدول(10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار ت لفحص الفروق في درجة الاغتراب لدى الطلبة حسب متغير نوع الجامعة

البعد	الجامعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
اللامعيارية	حكومية	2145	3.88	0.86	2998	14.187	*0.000
	خاصة	855	3.37	0.99			
اللامعنى	حكومية	2145	3.83	0.90	2998	14.612	*0.000
	خاصة	855	3.29	0.97			
العجز	حكومية	2145	3.70	0.85	2998	13.261	*0.000
	خاصة	855	3.25	0.86			
العزلة	حكومية	2145	3.75	0.95	2998	11.504	*0.000
	خاصة	855	3.30	0.95			
المجموع الكلي	حكومية	2145	3.79	0.79	2998	15.060	*0.000
	خاصة	855	3.30	0.82			

(*) دال إحصائيا عند مستوى ($0.05 \geq$)

تشير نتائج اختبار ت في الجدول (8) إلى وجود فرق ذي دلالة إحصائية

عند مستوى (≤ 0.05) بين متوسطات درجة الاغتراب لدى الطلبة حسب متغير نوع الجامعة في المجموع الكلي للاغتراب، وكل من الأبعاد الآتية(اللامعيارية،و اللامعنى، والعجز، والعزلة) استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة ، وكانت الفروق لصالح طلبة الجامعات الحكومية ، وقد يعزى ذلك إلى كثرة أعداد الطلبة الملتحقين في الجامعات الحكومية وتنوع بيئاهم الاجتماعية ، فهناك نسبة لا بأس بها من الطلبة الأقل حظا ملتحقون في هذه الجامعات، هذا بدوره يشكل ضغطا نفسيا على الكثير من الطلبة الذين يحسون بالفوارق، والاجتماعية والاقتصادية داخل الحرم الجامعي.

4- متغير السنة الدراسية (أولى، ثانية، ثالثة، رابعة):

أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (≤ 0.05) بين متوسطات مستويات درجات الاغتراب على الابعاد (اللامعيارية، اللامعنى، والعجز، والعزلة) والمجموع الكلي لدرجة الاغتراب لدى طلبة الجامعات حسب متغير السنة الدراسة وقد جاءت هذه النتيجة متفقة مع ما جاء في دراسة الخطيب ،1990) ،(القريطي والشخص،1991) و(الصنيع !2002)، وقد تعزى هذه النتيجة إلى شيوع الاغتراب لدى معظم الطلبة ،بغض النظر عن السنة الدراسية .

خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:هل هناك علاقة بين الممارسات السلطوية التي يتعرض لها الطلبة ودرجة الاغتراب لديهم؟

للإجابة عن السؤال الخامس تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لمستوى الممارسات السلطوية، وبين الدرجة الكلية للاغتراب، إذ بلغ معامل الارتباط (0.81) عند مستوى الدلالة (0.000) مما يشير إلى وجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (≤ 0.001)) بين مستوى الممارسات السلطوية

التي يتعرض لها الطلبة ودرجة الاغتراب لديهم ، وهي علاقة قوية إيجابية وتشير إلى أن الممارسات السلطوية يترافق معها زيادة الاغتراب لدى الطلبة. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة عيد (1987)، التي كان من نتائجها، ارتباط الاغتراب لدى طلبة الجامعات المصرية – موضوع الدراسة– إيجابيا بكل من التسلط والقلق، وكذلك الأمر في دراسة وطفة (2000)، التي توصلت إلى أن الطلبة الجامعيين الذين يقعون ضحية التعليم القهري يعانون من الاغتراب الأكاديمي.

وبوجه عام، فإنَّ أساليب التنشئة التسلطية التي يلجأ إليها المنشئون في (الأسرة ،المدرسة، والجامعة)، تؤدي بصورة عامة إلى هدم الشخصية الإنسانية واغترابها؛ فالاتجاه السلطوي يؤدي إلى تكوين شخصيات يعتريها الخوف، والقلق، والتوتر، شخصيات انطوائية غير واثقة من نفسها، توجه العدوان الواقع عليها ضد نفسها والآخر، وهذا النمط من الشخصية المتشكلة تحت وطأة السلطوية لا بد أن تشعر بالعجز، والنظرة السلبية للحياة ، والشعور بالوحدة والعزلة، وقد كشفت دراسة ميشيل(Michael 1967) صلة السلطوية بصعوبة التكيف الاجتماعي الذي يأخذ مظاهر الجمود، والشك، والانسحاب، وهذه مظاهر اغترابية تؤكدها دراسة عطيات أبو العينين (1997) والتي كشفت عن علاقة ارتباطيه موجبة بين الاغتراب وسوء التوافق الاجتماعي، ويرتبط التوافق الاجتماعي للفرد بوجود هدف ومعنى لحياته، وبمشاعر التوحد والتعاطف مع الآخرين والذي يمنح الفرد قوة التحمل النفسي (الالتزام والتحدي، والتحكم)، وإنَّ ارتباط ظاهرتي السلطوية والاغتراب بسوء التوافق الاجتماعي (كأحد المظاهر) يعني ارتباط الظاهرتين وأثرها السلبي على مكونات الشخصية الواقعة تحت تأثيرهما .

فالتعليم القهري، كما تشير دراسة السورطي (2003)، يعتبر أحد أهم المصادر الأساسية للاغتراب ،والذي يحول الطالب إلى كائن مهمش، ضائع، مستلب، مستسلم، وغير قادر على التأثير في مجرى الأحداث من حوله؛ لأنه

موجه الفكر وغير قادر على التفكير النقدي الإبداعي. والكثير من طلبة الجامعات الذين يقعون ضحية التعليم القهري كما يذكر وطفة (2000) يعانون من اغتراب أكاديمي بسبب حرمانهم من حرية التعبير والتنظيم والمشاركة واتخاذ القرارات .كما أنهم لا يتمتعون بالاحترام والتقدير، ويرزحون تحت الكثير من الاستلاب والقهر، والذي تظهر آثاره جلية في العنف داخل الحرم الجامعي، وفي عدم محافظة الطلبة على ممتلكات الجامعة، وعدم مشاركتهم الفعالة في برامج خدمة المجتمع، والأنشطة المختلفة.

إنّ أول وصف استخدمته هورني لتشير فيه إلى الاغتراب عن الذات هو « عبارة عن عملية قتل التلقائية» (عمر،1989! 19)، وحسب تحليل هاريس لاستجابات الطلبة في الغرفة الصفية فإنّ الاستجابة التلقائية (العفوية) Spontaneous response، تكاد تختفي في الصفوف التي لا يتوافر فيها جو من الحرية والاطمئنان، أي أن التلقائية لا ترتبط ايجابيا بالسلطوية، وقتلها يعني الاغتراب، والتلقائية ترتبط بالطلاقة، وهي إحدى ركائز الإبداع، وهذا يعني أن السلطوية قتل للإبداع .

التوصيات :

أشارت نتائج هذه الدراسة إلى ارتفاع مستوى الممارسات السلطوية في بعديها الإداري، والأكاديمي، في الجامعات الحكومية والخاصة ، لذا توصي هذه الدراسة:

1- بإعادة تأهيل مستمرة لأعضاء الهيئة التدريسية، في الجانبين التربوي والسيكولوجي، في استراتيجيات التدريس، والتقويم، والتعامل مع التقنيات، والتي تأخذ بالاعتبار المحافظة على شخصية الطالب، وقدراته، وميوله، وإبداعاته .

2- إعادة هيكلة عمادات شؤون الطلبة، بحيث تأخذ بالاعتبار الأهداف الحقيقية التي أنشئت هذه العمادات من أجلها، فغالبية القائمين والعاملين في هذه العمادات تحولوا إلى بيروقراطيين ، في حين أن التعامل مع طلبة الجامعات (وهم مستقبل الأمة ومستودع طاقاتها العقلية والجسدية)، يحتاج إلى مؤهلات عالية ومتخصصة، وقادرة على رسم الخطط ووضع الاستراتيجيات - بالاشتراك مع الطلبة- لاستثمار طاقات الشباب، وتوجيهها بشكل إيجابي وفعال .

3- تبني رئاسة الجامعات وعماداتها؛ لمشروع نشر ثقافة الحوار والإنجاز واستراتيجيات إدارتها، وتوجيهها ، بالعمل على تدريب جميع العاملين في هذه الجامعات ، بحيث تسود هذه الثقافة العلاقات بجميع اتجاهاتها، في الحرم الجامعي .

4- تبني خطوط واضحة للسلطة ورسم السياسات ووضع الإجراءات، ومتابعة تنفيذها، من قبل هيئة مستقلة تعنى بتقييم العمل الجامعي بجميع مدخلا ته ومخرجاته.

5- أن نتائج هذه الدراسة تفضي إلى التوصية للباحثين أن يتناولوا علاقة السلطوية بالانتماء الوطني، والإبداع الفردي، ومركز التحكم، وتقدير الذات، وعلاقة الاغتراب بالعنف الجامعي، وسياسة القبول الجامعي، وقيم العولمة، وخصخصة التعليم، وغير ذلك .

المراجـــع

المراجع العربية

- القران الكريم.
- ابن منظور (1990). لسان العرب. بيروت دار صادر.
- أبو العينيين ،عطيات (1995) . علاقة الاتجاهات نحو المشكلات الاجتماعية المعاصرة بمظاهر الاغتراب النفسي لدى طلاب الجامعة ضوء المستوى الاجتماعي والاقتصادي . مجلة علم النفس، العدد 40 _ 41.
- الأشول،عادل عز الدين (1985) . ظاهرة الاغتراب بين طلاب الجامعة في مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة جامعة عين شمس: القاهرة.
- بدران، شبل (2004) . نظام التعليم العربي والديمقراطية – علاقة إنمائية- مداخلة وتعقيب على دراسة: نحو نظام تربوي تعليمي في عالم متغير للدكتور عدنان بدران، شفاف الشرق الأوسط، 12 مايو.
- بركات، حليم (2006) . الاغتراب في الثقافة العربية. مركز دراسات الوحدة العربية، ط1! بيروت، لبنان.
- بركات،حليم (1978) . اغتراب المثقف العربي. المستقبل العربي ، العدد (7) !106-112.
- بنات،بسام و سلامة، بلال (2003). الاغتراب السياسي لدى اللاجئين الفلسطينيين.. المنشأوي للدراسات والبحوث. (الانترنت). Http: //WWW.minshawi.com /other/ philistine .htm
- بنات، بسام و مخلوف، شادية(2005) .ظاهرة الاغتراب لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة وعلاقتها ببعض المتغيرات.مجلة جامعة القدس المفتوحة للدراسات.العدد 6 ،تشرين .
- البنا، ايمان عبد اللة احمد (1991). دينامية العلاقه بين الاغتراب وتعاطي المواد المخدره لدى طلبة الجامعه،رسلة ماجستير ،جامعة عين شمس : القاهره .
- التل ،سعيد (1986) . العلاقة بين معدلات الطلبة عند الالتحاق بالجامعه ومعدلاتهم عند التخرج منها . عمان: دار اللواء للصحافه والنشر.
- التل، شادية (محرر) (2000) . مؤتمر التعليم العالي في الأردن بين الواقع والطموحات. جامعة الزرقاء الأهلية: عمان- الأردن.

- حافظ ، احمد خيري (1980) . سيكلوجية الاغتراب لدى طلاب الجامعة ، رسالة دكتوراة غير منشورة ،كلية الاداب _ جامعة عين شمس : القاهرة .
- الحديدي ،فايز(1990) . مظاهر الاغتراب وعوامله لدى طلبة الجامعة الأردنية،رسالة دكتوراه غير منشورة . جامعة عين شمس :القاهرة .
- حسن، محمد صديق (محرر) (2002) . التسلط الأسباب والعلاج، مجلة التربية، العدد 140! السنة 31، قطر.
- حسين،عبدالله والجردأوي،عبد الرؤوف(1986) .الشباب العربي في مواجهة الاغتراب . الدراسات الاجتماعية ، المنامة البحرين.
- الحنبلي، ابن رجب: (1983). كشف الكربة بوصف حال أهل الغربة. تحقيق جمال ماضي، الاسكندرية : دار الدعوة للطبع والنشر والتوزيع.
- حوامده ، كمال محمود (2000) . آثار الاغتراب لدى طلبة الجامعات السودانية والاردنية، رسالة دكتوراه ،جامعة ام درمان : السودان.
- الخطيب ، رجاء عبد الرحمن (1991) . اغتراب الشباب وحاجاتهم النفسية. المؤتمر السابع لعلماء النفس ،الجمعية المصرية للدراسات النفسيه سبتمبر .
- خليف، فتح الله (1979). الاغتراب في الإسلام، مجلة عالم الفكر، إبريل- يونيو، المجلد (10)! العدد (1)، الكويت.
- خليفة، عبد اللطيف، محمد، (2003). دراسات في سيكولوجية الاغتراب. القاهرة: دار غريب للنشر.
- خليفة ، عبد اللطيف محمد (2000) . العلاقة بين الاغتراب والابداع والتفاؤل والتشاؤم ، كلية التربية ،جامعة السلطان قابوس : مسقط .
- الخولي ،محمد علي ،(2001) . قاموس التربية ط1، الأردن: دار الفلاح للنشر والتوزيع.
- الدسوقي ،محمد ابراهيم (1997). دراسة مقارنه بين المهمشين وغير المهمشين من طلاب الجامعة في ابعاد الاغتراب وبعض خصائص الشخصية .دراسات نفسية ،المجلد السابع ، العدد الرابع .
- رجب، محمود (1988). الاغتراب «سيرة مصطلح». القاهرة : دار المعارف .
- الزغل ،علي وعضيبات ، عاطف (1990).، لشباب والاغتراب ، دراسة ميدانية من شمال الاردن، مؤته للبحوث والدراسات ،المجلد الخامس .
- سعادة، خليفة وجمال، غازي وكمال،عالية(2007). دراسة ميدانية لمشكلات التسجيل والارشاد

الاكاديمي الجامعي. دراسات العلوم التربوية، المجلد 34 العدد(2). الجامعة الأردنية.

- السوالمة، وفاء طه محمد (2000). تصورات طلبة جامعة اليرموك نحو الممارسات الديموقراطية لأعضاء هيئة التدريس فيها. رسالة ماجستير غير منشورة : جامعة اليرموك.
- السورطي، يزيد عيسى (2003) . الدور الاغترابي للتربية في الوطن العربي، المجلة التربوية، العدد 67، جامعة الكويت.
- السورطي، يزيد عيسى (1998) السلطوية في التربية العربية المظاهر والأسباب والنتائج. المجلة التربوية، المجلد 12، العدد 46، جامعة الكويت.
- السورطي ،يزيد (1997) : الحرية الاكاديمية في الجامعات العربية. مجلة كلية التربية ،العدد 14 ،جامعة الامارات. الامارات العربية المتحدة.
- شاخت، ريتشارد، (1980). الاغتراب . ترجمة كامل يوسف حسين. بيروت: المؤسسة العربية للدراسات . - شتا ، السيد علي (1984). نظرية الاغتراب من منظور علم الاجتماع. الرياض: عالم الكتب للنشر والتوزيع.
- شتا، السيد علي (1997)أ . الاغتراب في التنظيمات الاجتماعية . الاسكندرية : مكتبة الاشعاع للطباعة والنشر والتوزيع .
- شتا، السيد علي (1997) ب. العصيان والاغتراب. الاسكندرية: مركز الاسكندرية للكتب.
- شتا، السيد علي (1998). الاغتراب في التنظيمات الصناعية. الاسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة .
- الشيخ، محمد عبد الله (2001) .الديمقراطية والتربية العربية، بحث مقدم في المؤتمر العلمي الثالث لقسم أصول التربية في جامعة الكويت- مركز دراسات الوحدة العربية- بيروت.
- الصنيع ، صالح بن ابراهيم (2002) . الاغتراب لدى طلاب الجامعه :دراسه مقارنه بين الطلاب السعوديين والعمانيين . رسالة الخليج العربي . العدد(82) ، السنه (22).مكتب التربيه العربي لدول الخليج .
- ظاهر ،احمد جمال (1984) .البيروقراطية والاغتراب الاجتماعي في بعض دول الخليج .الكويت :ذات السلاسل للنشر .
- عبادة، مديحة وخضر، أحمد وعلي، ماجدة والمختار،محمد عبد (1998). مظاهر الاغتراب لدى طلبة جامعة جنوب الوادي بصعيد مصر .الهيئة المصرية العامة للكتاب.علم النفس، العدد 64! السنة 12 .
- عبد الله، ثناء فؤاد (2004) .اليات الاستبداد وإعادة إنتاجه في الواقع العربي، المستقبل العربي،

العدد 313، السنة (27) مركز دراسات الوحدة العربية.

- عزام ،ادريس (1987). بعض المتغيرات المصاحبة لاغتراب الشباب عن المجتمع الجامعي :دراسة استطلاعية على عينة من طلبة الجامعة الاردنية ،المجلة العربية للعلوم الانسانية، الكويت .
- عزام ،ادريس (1989). الاغتراب السياسي لدى المتعلمين الشباب وعلاقته ببعض المتغيرات : بحث استطلاعي على عينة من طلبة الجامعة الاردنية مجلة جامعة دمشق ، المجلد (13) العدد الثاني.
- عمر،احمد متولي (1989) .دراسة مقارنة لبعض ابعاد الشعور بالاغتراب لدى متعاطي الكحوليات وغير المتعاطين من طلاب الجامعة ،رساله ماجستير ، مصر: جامعه طنطا .
- عويدات،عبداللة(1995) . مظاهر الاغتراب عند معلمي المرحلة الثانوية في الاردن.دراسات العلوم الإنسانية. المجلد 22 ، العدد 6 ،ملحق.الاردن.
- عويدات ، عبدالله والربضي، كمال وعليان، خليل (1988) . اسباب عزوف الفتيات في الجامعة الاردنية عن ممارسة الالعاب الرياضية ، دراسات ،المجلد 15، العدد 1 .الجامعة الاردنية .
- عويدات، عبداللة وحمادنة، لورنس(1997). مظاهر الإغتراب عند معلمي المرحلة الأساسية في الأردن ، مجلة أبحاث اليرموك ،المجلد 13، العدد 2(ب).
- عيد، محمد ابراهيم(1978). دراسة تحليلية للاغتراب وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية لدى الشباب، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية ،جامعة عين شمس .
- القريطي،عبد المطلب أمين والشّخص ، عبد العزيز السيد(1991) . دراسة ظاهرة الاغتراب لدى عينة من طلاب الجامعة السعوديين وعلاقتها ببعض المتغيرات .رسالة الخليج العربي، العدد 30 .
- الكندري،يوسف(1998) . المدرسة والاغتراب الاجتماعي،دراسة ميدانية لطلاب التعليم الثانوي،المجلة التربوية ، المجلد12،الكويت.
- ظاهر، أحمد جمال (1984). البيروقراطية والاغتراب الاجتماعي في بعض دول الخليج. ذات السلاسل، الكويت.
- المالكي ، سليمان عطية حمدان (1994). العلاقة بين الاغتراب النفسي وبعض المتغيرات المتعلقة به لدى طلاب وطالبات جامعة أم القرى بمكة المكرمة، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى: مكة.
- محافظة، سامح ومقدادي، حسين (1998) المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد 33،كانون الثاني.
- محافظةعلي (2001) (محرر) . التعليم الجامعي في الاردن بين الواقع والطموح . ط1، عمان: مؤسسة عبد الحميد شومان، الأردن.

- محافظه ،علي (2002). دراسات في التربيه والتعليم الجامعي .ط 1. عمان: دار الكرمل للنشر والتوزيع .
- المعجم الوسيط(1985). الجزء الثاني، ط 3.
- وطفة ، علي والشريع ، سعد (1999) .الفعاليات الديمقراطية ومظاهرها في جامعة الكويت،مركز دراسات الوحدة العربية :اعمال المؤتمر العلمي الثالث لقسم اصول التربية. كلية التربية- جامعة الكويت .
- وطفة، علي أسعد (1999) بنية السلطة وإشكالية التسلط التربوي في الوطن العربي، بيروت : مركز دراسات الوحدة العربية .
- وطفة،علي (2000) الأداء الديمقراطي للجامعات العربية. مجلة بحوث ودراسات، شؤون اجتماعية، العدد 68، السنة 17 .
- وطفة، علي(1993). التفاعل التربوي بين الطلاب وأعضاء الهيئة التدريسية . مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد 28.
- النكلاوي أحمد (1989) .الاغتراب في المجتمع العربي المصري المعاصر :دراسه تحليلية ميدانية ،القاهرة : دارالثقافة العربية .

المراجع الأجنبيـــــة

- Brown, R. (1965). Social psychology .New York: the Free Press
- Dean and Lewis (1978): Alienation and Emotional Maturity Preliminary Investigation, Psychological Reports, VOL (42), p.p: 27_ 33
- Diab.Lutey and Prothro . Terry (1975): Change in Authoritarianism Associated with University Residence in the Arab Middle East .The Journal of Social Psychology.97.155-162
- Harber, C. B. (1997). Education Democracy and Political Development in Africa. Sussex Academic Press.
- Hegel, G. W.F,(1960) The phenomenology of mind, Trans by J .B. London, George Allen and Unwin ltd .
- Iurtaikin.v.vand Diakonova (2002) Authoritarianism in the System of Attitudes of Russian and American College Students. Russian Education and Society, Vol. 44, No.10, October, 2002, pp.23-43.
- Lane, Eric and Daugherty Timothy K (1999): Correlates of Social Alienation Among College Students. College Student Journal, vol.33 (1). p. p:7-9.
- Larsen, R., Dorbing, C., Berg, G., Vineellette, A. Penk. W. (1998) The Long Term Impact of Child Abuse on Religious Behavior and Spirituality in Men Child Abused & Neglect, 22, 5, 369-380.
- Ma, Li-Chen 1993: Social Correlates of Alienation Among College Students in Taiwan. The Journal of Social Psychology 125(5)p: 671-673.

- Mahoney, john and Quick, Ben (2001): Personality Correlates of Alienation in a University Sample, psychological Reports, VOL 87(3,PT2), p.p: 1094_1100 .
- Michael,S,(1967) Authoritarianism Anomie and Disordered Mind , Psychological Abstracts ,Vol,42,N0,7.
- Patrick, Heaven.C.l (1980); Authoritarianism, Prejudice, and Alienation Among Afrikaners Journal of Social psychology; Vol. 110 No. 1.
- Ray. J. (1976) Do Authoritarians Hold Authoritarian Attitudes? Human Relation, vol. 29, No. 4 .
- Rigby. k.(1984). Acceptance of Authority and Directiveness as Indicators of Authoritarianism:A New Framework. The journal of social Psychology, vol.122. No.1
- Romando jame (1998): The Perceived Effects of Social Alienation of Black College Students Enrolled at ACaucasian Southen on University. College student journal, vol 32 Issue2 P228 .
- Rodney Cliftona &Mandzuk David (1994)The Alienation of Undergraduate Education for Teaching: vol 20 No. 2 P 179 .
- Rokeach.M (1954) The Nature and Meaning of Dogmatism. Psychological Review, Vol. 61, No. 3.
- Sandhu, Daya Singh and Asrabadi, Badiolah Rostami (1991): An Assessment of psychological Needs of International Students, Paper presented at the annual convention of the American association for counseling and development, Reno, N.Y .
- Seeman .M. (1990) Alienation and Anomie. In J.P.R. Robinson, & L.S. Rights man (EdT.)Measures of Personality and Psychological Attitudes Vol.l.New York.

- Seeman, Melvin (1967): Powerlessness and Knowledge: A comparative Study of Alienation and Learning, Journal Announcement , VOL 30(2), P.P 105-124.
- Sexton, M (1983): Alienation Dogmatism and Related Personality Characteristics, Journal of Clinical Psychology, VOL.39 (1), P.P: 80_86.
- Seidman, J, (1995). The Relationship Among Alienation Sense of School Membership, Perception of Competence and Academic Achievement
- Among Middle School Student. (Doctoral Dissertation, University of Hofstra, Dissertation Abstract International, 56, 3062-A.
- Sugiura, Takeshi (2000): Developmental Change in The Relation Between two Affiliation Motives and Interpersonal Alienation, Japanese Journal of Educational psychology, VOL 48(3), P.P: 352_36

أزمة المثقف العربي في الرواية العربية
دراسة في بنية الشخصية الروائية في «الروائيون» لغالب هلسا

د. مريم جبر فريحات
كلية إربد الجامعية / جامعة البلقاء التطبيقية

الملخص

تحاول هذه الدراسة أن تقرأ أثر إرهاصات الواقع السياسي في بنية الشخصية الروائية، وأزمة المثقف العربي في واحدة من النماذج الروائية التي أبرزت خصوصية العلاقة بين المثقف والسلطة الحاكمة من جهة، وبينه وبين المجتمع من جهة أخرى، في رواية «الروائيون» للروائي الأردني المغترب غالب هلسا، إذ أبرزت هذه الرواية جوانب من أزمة المثقف العربي الذي حاول أن يجمع بين الفكر العربي وفكر الآخر، الستاليني بشكل خاص، لكنه ما لبث أن اصطدم بواقع كسر حلمه بصورة فاجعة، تجسدت بمواقف الشخصية وردود أفعالها تجاه قضايا السياسة، والأيديولوجيا، والمرأة، والجنس، مما تجلى بمظاهر الارتداد إلى الذات، والاستسلام لأحلام اليقظة، واستدعاء الماضي، والشعور بالعبثية، والإغراق في الرغبات الجسدية، وحتى الانتحار.

The Crisis of the Well-Educated Arab in the Arab Novel

A Study of the Structure of the Novel Character +in Ghalib Halssa; Al-Riwaiyyoun

Dr.marriam Jabr Fureihat
Irbid University College
AL-Balqa Applied University

Abstract

This study tries to examine the effect of the consequences of political realities on the structure of the novel character, and the crisis of the well-educated Arab in one of the novel models which brought out the peculiarity of the relationship between the well-educated person and people in authority, on one hand, and society, on the other hand, in +Al-Riwaiyyon; novel of expatriate novelist, Ghalib Halassa. This novel has tried to combine Arab and other thoughts, especially Stalin's thought.

However, he soon faced the reality which terribly destroyed his dream, embodied in the characters views and its reactions towards the issues of politics, ideology, woman and sex. This is manifested in the aspects of introspection, surrender to daydreams, recall of the past, futility feelings, obsession which bodily desires and even suicide.

تمهيـــــــد:

أسهمت الرواية العربية، بخاصة منذ أواخر الستينيات من القرن الماضي، في الكشف عن كثير من الآثار التي خلفتها الأحداث السياسية التي شهدها الوطن العربي، مما تمثل في ظواهر اجتماعية واقتصادية وثقافية، وقد عملت صنوف الأدب والفنون، وبخاصة الرواية، على إبرازها بصور شتى، من خلال ما طرحته من نماذج لشخصيات فنية، تعكس مواقف مختلفة إزاء الواقع، وفي ضوء الحلم بالتغيير، والسعي نحو تحقيق إرادة الفرد وحريته الإنسانية، في مجتمع تتغير فيه القيم وتتبدل تحت وطأة إرهاصات السلطة بوجهيها السياسي والاجتماعي.

وتحاول هذه الدراسة أن تقرأ أثر تلك الإرهاصات على نموذج احتفت به الرواية العربية بشكل لافت، وبخاصة منذ سبعينيات القرن الماضي، وهو نموذج المثقف العربي الحالم، الذي حاول أن يجمع بين الفكر العربي وفكر الآخر(الستاليني بشكل خاص)، لكنه اصطدم بواقع ما لبث يمعن في كسر الحلم بصورة فاجعة، تجسدت بردود فعل ومواقف مختلفة، كالارتداد إلى الذات، والاستسلام لأحلام اليقظة، والشعور بالعبثية وعدم الجدوى، وقد يمتد الأمر إلى أشكال من السلوكات المنافية للعرف و الدين، كالشذوذ والإغراق في الرغبات الجسدية، أو ينتهي إلى الانتحار.

وقد رصد بعض الدارسين[1] ثلاثة نماذج للشخصيات المثقفة في الرواية العربية، تمثلت بالمثقف التقليدي، الذي يربط مصالحه بمصالح الجهاز السياسي القائم، ومثقف عضوي، وهو جدّ نادر، ومثقف بين التقليدي والعضوي، ونماذجه في الرواية العربية كثيرة جدا، فهو النموذج السائد الرافض للسلطة السياسية القائمة، لكنه لم يصل إلى تحديد مواقفه بصورة واضحة، وقد عمدت دراسات أخرى[2] إلى تصنيف الشخصيات الروائية وفق علاقتها بالسلطة وبالمجتمع، ومن

خلال مواقفها وردود أفعالها، فمنها شخصيات موالية ولاء مطلقا، وهي في الأغلب شخصيات حزبية، وتؤمن بالقائد إيمانا فائقا، وتشعر بالتعالي والسلطوية تجاه المثقفين الذين يعتنقون أيديولوجيات مختلفة مغايرة لموقفهم، كما أن بعضهم يرى في متطلبات السلطة السياسية أساس وجوده الثقافي، ومنهم الاعتذاريون الذين يلجأون إلى تبرير أخطاء النظام أو تفسيرها أو تلطيفها.

وتجدر الإشارة أخيراً إلى نموذج الشخصية الهروبية التي تتخذ من الهروب موقفا سياسيا وأخلاقيا، يتجلى بصور عدة سيتم التوقف عندها في نماذج مما حفلت به رواية «الروائيون»[3] لغالب هلسا، بوصفها واحدة من الروايات التي تندرج ضمن ما سمي بـــ «روايات التجربة الناصرية»، وتناولت تحولات الشخصية المثقفة التي مثلت أثر تلك التجربة في بنية الشخصية العربية، ومن تلك الروايات «الفلّاح» (1975) لعبد الرحمن الشرقاوي ، و «صح النوم» (1976) ليحي حقي، وروايات «ميرامار» (1967)، و«اللص والكلاب»(1976)، و «المرايا» و «ثرثرة فوق النيل»(1977) و «الباقي من الزمن ساعة» (1982) لنجيب محفوظ، وروايات «اللجنة» (1981)، و«تلك الرائحة» (1987)، و «نجمة أغسطس» (1987)، لصنع الله إبراهيم، ورواية «الرجل الذي فقد ظله» (1988)، لفتحي غانم، و «الروائيون» (1988) لغالب هلسا، وغيرها.

غير أن النموذج الذي يطرحه غالب هلسا في «الروائيون» يعد نموذجاً متميزاً من حيث نوع فئة الشخصيات التي يقدمها، ويمكن حصرها، بالكُتّاب والصحفيين والمتعلمين والحزبيين، ولما تتضمنه من جرأة في طرح مواقف الشخصيات المثقفة، وردود أفعالها الخاصة تجاه قضايا السياسة والمرأة والجنس والمجتمع عامة، لاسيما أنّ هذه الرواية تكاد تقصر احتفاءها على الشخصيات المثقفة، سواء كانت من الرجال أم من النساء. وإن كان التركيز فيها على فئة المثقفين الشيوعيين، فيمكن للقارئ الوقوف على مواقف فئات المثقفين الأخرى،

وبخاصة في الفصل الأول (السجن)، الذي أبرز موقف السلطة الحاكمة من جميع الأطياف السياسية، فقد شمل السجن والتعذيب المعارضين جميعهم من كل التنظيمات السياسية، إلى حد رأى في بعضهم أن المنفذين لأحكام السلطة كانوا يضمرون كرهاً لكل حاملي الشهادات بشكل خاص[4]، ولم يفرق التعذيب والسجن بين الشيوعيين والإخوان المسلمين والوفديين وغيرهم من المثقفين، وأما المثقفون الذين لم يواجهوا السلطة بصورة مباشرة، فقد كانوا يعاملون معاملة حسنة، ولم يتعرضوا لما تعرض له أولئك المعارضون.

غير أن غالب هلسا قد تتبع مسيرة المثقفين الشيوعيين، بشكل خاص فيما بعد السجن، ولعل في ذلك ما دفع بعض الدارسين[5] إلى محاولة الربط بين مضامين الرواية والسيرة الذاتية للكاتب، الذي عاش مرحلة من الصراع بين السلطة والشعب، بمختلف طبقاته واتجاهاته وانتماءاته الحزبية، ودخل السجن مع زملائه، على اختلاف وجهات نظرهم في تقييمهم للنظام وأهدافه وأساليبه في فرض سلطته. وبسبب من تلك التقاطعات التي يلمسها القارئ بين سيرة حياة الكاتب وسيرة أبطاله في مختلف رواياته، فقد ربط بعض الدارسين، بين سيرته الشخصية ورواياته، وبخاصة ما يتعلّق منها برحيله إلى مصر، وإقامته وحيداً في شقة صغيرة يتردد عليها الأدباء والمثقفون، وفي اشتراكه في ملتقيات سياسية وحزبية، وإلقائه محاضرات انتهت به إلى السجن، ثم إلى النفي، هذا إضافة إلى كثير من الآراء المبثوثة في رواياته، وتكشف عن آرائه الخاصة في السياسة والثقافة والإبداع.

ففي روايات غالب هلسا السبع «يلحظ المتلقي أن البطل الرئيسي في هذه الروايات هو الكاتب نفسه، سواء باسمه المباشر (غالب هلسا)، كما في ثلاثة وجوه لبغداد، أو غالب سلامة، وهو اسم والده، كما في الخماسين، أم بالسيرة الحقيقية لحياته، كما في بقية رواياته»[6]، فقد حرص غالب هلسا على إيهام المتلقي بأن

بطل الرواية هو غالب نفسه، وبأن ما يسرده من معلومات قد حدثت بالفعل، وأن ما يقرؤه هو مذكرات شخصية وسرية للكاتب، فيتضاعف لديه الإحساس بالمصداقية الفنية، التي يلمسها القارئ مما يجده من وقائع الحياة الشخصية للكاتب، وتجاربه الذاتية، وكذلك تمرير مواقفه من مختلف القضايا الفكرية أو السياسية[7]! ينضاف إلى ذلك ما يتناثر في ثني الرواية من آراء على ألسنة شخصياته، هي في حقيقة الأمر لا تعدو أن تكون آراء الروائي الكاتب، ومن ذلك ما ورد عن تفيدة في «الروائيون»: «لم يخطر على بالها مطلقاً أن غالبية الروايات الجيدة هي على نحو ما سيرة ذاتية»[8]، ويمكن ملاحظة الصلة الثقافية الواضحة بين شخصية إيهاب وشخصية غالب هلسا في قول الراوي «في تلك الليلة رأى إيهاب زينب أخرى، بسطت له وجهاً جديداً من الثقافة الفرنسية لم يكن يعرفه، أثار خياله. حدثته عن غاستون باشلار كعالم جمال. قالت إنه في كتابه «جماليات المكان» يتحدث عن دلالات القبو والعلية»[9]، إن ورود مثل هذه الآراء وغيرها كثير مما ورد في الرواية يشكل نقاط تقاطع صريحة بين السيرة الذاتية للكاتب، الذي ترجم «جماليات المكان» لباشلار والعمل الروائي، وقد رأى بعض الدارسين في «محاولة العثور على روابط تجمع بين الشخصيتين [الروائية والحقيقية] أكثر إثارة وإقناعاً»[10].

وفي كل حال فإن هذا الطرح يلامس بصورة ما قضية هي محط الدرس النقدي حديثاً، وتتعلّق بقضية تداخل الأجناس، ومنها تداخل الرواية بالسيرة الذاتية للكاتب، وهو ما لم تطمح هذه الدراسة إلى بحثه مفصلاً، لكن ما يمكن تأكيده هنا، هو أن الرواية بوصفها نوعاً أدبياً مستقلاً، لا ينبغي لها أن تقوم مقام السيرة، بوصفها نوعاً أدبياً مستقلاً بذاته أيضاً، ولا أن تؤدي وظيفتها، على الرغم مما يمكن رصده بين النوعين من تقاطعات تنهض على المشترك الواقعي المتمثل بأحداث ووقائع من حياة الكاتب وحياة الشخصية الروائية، إذ تبقى

قصدية الكاتب في تخيره للرواية شكلاً فنياً مراوغاً، قد يجنبه كثيراً مما يمكن أن يواجهه في حال إعادة صياغة الأحداث ذاتها من خلال السيرة، وإن كانت مهمة الناقد تجاوز قصدية الكاتب ومشيئته، وتبحث في ما هو خلف ظاهر الصياغة وخارج حدود الشكل وداخله على السواء.

عمل غالب هلسا في «الروائيون» على صياغة مرحلة ما بعد هزيمة حزيران 1967 روائياً، ويكشف أثر تلك الهزيمة على الشخصية المثقفة والسياسية المعارضة للسلطة، وعلى التكوين المجتمعي والنفسي لآلاف المعتقلين من كل المذاهب السياسية، والطبقات الاجتماعية، ممن زُجّوا في السجون إثر الهزيمة، وبخاصة الشيوعيون منهم.

جاءت الرواية في أربعة فصول، تمثل أربع مراحل من حياة شخوص الرواية، يبدأ الأول منها في «السجن»، ثم يتتبع دخولهم «عالم الأوهام الجميلة»، إلى اصطدامهم بالواقع في «عالم بلا أوهام»، عالم يسير بهم إلى «الجحيم»؛ يعرض في القسم الأول لحياة السجن، وفيه يتعرف القارئ على شخصيات الرواية من السجناء السياسيين من مختلف الاتجاهات والانتماءات الحزبية، كما يعرض لطبيعة الحياة البائسة المظلمة والظالمة في السجن. ومن خلال حوارات السجناء في هذا الفصل تتكشف مواقف مختلف الأطياف تجاه السلطة، ومواقف الأحزاب تجاه بعضها بعضاً، مما ستتبينه الدراسة لاحقاً.

وفي «عالم الأوهام الجميلة» يتعرّف القارئ على بعضٍ من أحوال أولئك السجناء بعد خروجهم من السجن، حيث يصطدمون بأوهامِ الحرية التي كانوا يحلمون بها وهم داخل السجن، فيجدون أنفسهم في حالة عجز عن مواجهة ذلك الواقع، متمثلاً بالسلطة، من جهة، وبالمرأة رمز الحياة الاجتماعية، من جهة ثانية، وبالحزب الذي ينتمون إليه من جهة ثالثة. فيحاول الشيوعيون ترميم ما

تصدّع من أحوال الحزب الذي انهار ما بين صيني، وسوفييتي، ورافض لكليهما، في محاولة لتوحيد الحزب، ويقف القارئ، إلى ذلك، على أشكال أخرى من أوهام البطولة والفحولة وأحلام النصر، كما يشهد هذا الفصل علاقات اجتماعية وسرية، تتشكل بين أولئك الخارجين من السجن، وآخرين في المجتمع المدني رجالاً ونساء.

وفي الفصل الثالث ينكشف الواقع بصورة «عالم بلا أوهام» بأثر هزيمة حزيران، وانعكاساتها على جوانب الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية، وحتى الجنسية لشخصيات الرواية، الأمر الذي يدفع الشيوعيين إلى محاولة ترميم ما تصدع من حزبهم، بإعادة توحيد الحركات الشيوعية وانشقاقاتها. لكن الانهيارات تتوالى، فتنتصر إسرائيل، ويخسر العرب ما تبقى من فلسطين وسيناء والجولان، وتتغير أحوال أولئك الشخوص وأعمالهم، وتتغير علاقاتهم ببعضهم بعضاً، ففي هذا القسم تنكشف أوهام السلطة، والأحزاب، وجميع القوى الاجتماعية والسياسية على السواء، فدخل الجميع مرحلة من الضياع، على كافة المستويات.

وينتهي الأمر في فصل «الجحيم»، الذي يدخل فيه بطل الرواية جحيم المخدرات والجنس والخمر، ثم العجز والبحث عن علاقات أخرى، فمن جحيم الواقع إلى الجحيم الخاص لإيهاب وزينب، اللذين يكتشفان انهيار كل الأساطير، وفشل مساعيهما في الإمساك بحركة المجتمع، في مجالات السياسة والكتابة، ففشل السياسة أدى إلى فشل الرواية، وإلى فشل العلاقة بالمرأة ثم لينتهي الحال إلى الانتحار سبيلاً وخياراً أخيراً للانتصار الوهمي على الضعف والتخاذل.

تلك هي الخطوط العريضة لرواية هلسا، التي لم تحظَ بمثل ما حظيت به رواياته الأخرى، وهي الرواية الأخيرة له قبل وفاته، بمعنى أنها تعد تمثيلا أخيرا لاختبار الحياة والكتابة لدى هلسا، وهو ما تسعى هذه الدراسة إلى ملامسته

من خلال الوقوف على بنية الشخصيات المثقفة في هذه الرواية، كشخصية الكاتب(الروائي)، والصحفي/الصحفية، والمدرس، والحزبي، وأستاذ الجامعة، مبيِّنة مصادر ثقافتها ومواقفها الفكرية والحياتية المختلفة.

نماذج الشـــخصيات المثقفة:

تعمل النمذجة، بوصفها سمة من سمات الواقعية، على تقديم نماذج لشخصيات تكشف عن خصائص محددة لنموذجها، فتتركز في وجودها الملامح التي تحدد اتجاهاً تاريخياً واقعياً، والنموذج عند غالب هلسا لا تحدده المهنة أو الوضع الاجتماعي أو الجنس، ولا حتى الاتجاه الفكري أو الاجتماعي، وإنما يتحدد بما هو أعمق، بما هو إنساني، دون أن يفقد النموذج الإنساني إطاره الفردي وخصوصيته الذاتية[11].

قدم غالب هلسا في رواية «الروائيون» نماذج مختلفة للشخصية المثقفة، بدا التركيز فيها على رسم الشخصية من منظور تكوينها الداخلي والخارجي على السواء، فجُلُّها شخصيات تتميز بتكوينها الثقافي والجمالي، الذي أسهم في تشكيل مصائرها، وما آلت إليه وتعرضت له في مسيرة حياتها، ففي حين تجمع الاهتمامات الثقافية والسياسية بين معظم شخصيات الرواية، فإنها تفترق في مستويات تلك الاهتمامات، كالقراءة والكتابة والانتماءات الحزبية، والعمل في الصحافة، وقد ردّ بعض الدارسين اقتصار حضور المثقف في مجالات الكتابة والصحافة، وإن كانت تعد نتاجاً معرفياً جيداً، إلا أنها ذات دلالة على عزلة المثقف اجتماعياً[12].

ويلفت الدارس لهذه الرواية أنها تكاد تقتصر فيما تقدمه من نماذج على الشخصيات المثقفة، مع تركيزها على شخصية الكاتب تحديداً، ولعل في ذلك ما

يبرر اختيار «الروائيون» عنواناً للرواية، إلى جانب ما يمكن تلمسه من سمات روائية لدى معظم الشخصيات، وإن لم تمارس فعل الكتابة الروائية، مما سيأتي تفصيله في العلاقة بين (إيهاب) الروائي و(زينب)، أو بين (تفيدة) الكاتبة و(مصطفى).

تتشكل سمات الشخصية الروائية لدى غالب هلسا في «الروائيون»، كما في رواياته الأخرى، وكما تتشكل السمات العامة للمثقف عادة تبعاً للسمات «النفسية والفكرية الموروثة أو المكتسبة من طبيعة النسق الاجتماعي والحضاري الخاص والمحدد الذي ينتمي إليه هذا المثقف أو ذاك»(13)، فقد تشكلت سمات شخصيات إيهاب ومصطفى وإسماعيل وحسن، عبر مراحل ثلاث: قبل السجن وخلاله وبعده. بينما تشكلت سمات شخصيات زينب وتفيدة وهنية ومنال وفاطمة، عبر مرحلتين، تمثلت الأولى بالخروج من القرية• إلى المدينة، والثانية باعتقال الاشتراكيين والناشطين السياسيين، ثم هزيمة الجيش المصري. وقد عبّرت هنية عن ذلك في تبريرها لما حدث من تحوّل في شخصية زينب، «في فترة وجودك في السجن وبعد خروجك أصبحت إنسانة جديدة. واستعادت شخصيتها الأولى، شخصية زينب المناضلة. ولكنها بعد الهزيمة انهارت وتواصل انهيارها»(14).

أظهر غالب هلسا قدرة فائقة على ابتعاث اللحظات والمشاهد والشخوص وبثها حياة مجازية، كما تقوم البنية عنده على التدفق والانهمار وتنافر الجزئيات(15)! لكن ذلك يظهر بشكل تتكامل فيه المشاهد والجزئيات لتقدم صورة كبرى لحياة المجتمع، تتحول فيه الشخصيات الفردية إلى نماذج قد تتكرر قي أي زمان ومكان، كما أن المكان نفسه تغيب تفاصيله إمعاناً في رسم الشخصية وتصوير الموقف الإنساني، فالقرية والمدينة والسجن، من ثم، في هذه الرواية ليست مجرد أماكن احتضنت الشخصيات، بل هي تاريخ شخصي وعام، وحضارة وطموحات أسهمت في تشكل الشخصيات وتحديد مصائرها. ومن هنا لا يبدو غريباً أن ترتد أصول تلك الشخصيات إلى القرية والريف، ودخولها من ثم في

فضاء المدينة الضبابي، بحثاً عن حرية منشودة: حرية سلوك انتهت إلى انغماس بعضها في الملذات والشهوات. وحرية فكر انتهت بآخرين إلى السجن. لقد هجرت الشخصيات المثقفة الريف «لأنه قصر عن إرضاء طموحاتها وآمالها، وتوجهت إلى المدينة، يحدوها أمل عارم في أن تحقق سلسلة من الطموحات، ولكنها اصطدمت في المدينة بقيم وعلاقات جديدة لم تألفها في الريف، فعانت الوحدة والملل والاغتراب»[16].

فعندما جاء إيهاب من الريف إلى المدينة كان يحمل في داخله صورة مما قرأه في القصص والروايات، عن «أن هنالك رفاق سوء في القاهرة يوفرون الخمور الجيدة والنساء والسهرات الحمراء للفتى القادم من الريف»[17]، لكنه لم يجد شيئاً من ذلك. لم تكن لديه فكرة عن التنظيمات والأحزاب، ولم ينتم إلى أي تنظيم شيوعي، ورغم ذلك وجد نفسه في السجن محسوباً على مجموعة تنتمي للحزب الشيوعي، وقد رأى بعض الدارسين[18] في علاقة غالب هلسا بالمدينة لعنة وَسَمَتْ أعماله الروائية، فكتب عن المدن والعواصم القاهرية القاسية، بينما وطنه الروائي يظل مخبوءاً في أعماقه.

وتفيدة كذلك بنت حي شعبي، كانت تعيش في بركة السبع التي ولدت وعاشت فيها أربع عشرة سنة، هربت من استغلال أقربائها الذين أرادوا أن يشغّلوها خادمة ويستولوا على أجرها، هربت إلى القاهرة التي كانت قد شكلت لها صورة من خلال الأفلام السينمائية، مدينة من الحدائق والفيلات والممثلين، لكنها شعرت بخيبة أمل، دفعتها لتشكيل حلمها الخاص الذي تعيشه بيقين أنه سوف يتحقق يوما ما، ولعل ذلك ما دفعها إلى أن تذهب إلى مصطفى «تريد أن تكون شيوعية دون أن يكون لديها أدنى فكرة عنها سوى أن الشيوعيين يريدون مساعدة الناس الغلابة»[19].

فصدمة البون الحضاري والواقع السياسي أصاب تلك وغيرها من شخصيات الرواية بخيبة أمل، تجلت فيما واجههم في السجن وخارجه بعد ذلك، ففي السجن اصطدم المثقفون الشيوعيون بما وجدوا عليه المسجونين السياسيين من الأحزاب الأخرى من سذاجة، وضحالة فكر، وولاء زائف للسلطة، وتبين ذلك من خلال ما جرى من حوار بين الشيوعيين والوفديين، ومن مواقف صدرت عن منتمين للإخوان المسلمين. فالوفديون لا يعلمون حقيقة ما يجري على الصعيد السياسي وبخاصة العلاقة بين الأحزاب والسلطة الحاكمة. بل يردون كل ما يحدث إلى الإنجليز، بينما الإخوان يرفضون وجهات النظر الأخرى ويقصرون خلافاتهم معهم إلى الجوانب اللاهوتية. واتسمت نقاشاتهم بالعصبية والاستفزازية وضيق الأفق الذي جعل أستاذ كلية الهندسة يحرّم مشاهدة التلفزيون حتى على الأرانب، ويمنع وجبة السحور عن المساجين لأنهم كما يظن مفطرون.

فالسجن يمثل شكلاً من أشكال تجليات العلاقة بين المثقف والسلطة، أو بين الحرية والقمع؛ ففي حين يسعى المثقف إلى التعبير عن رأيه وفكره بحرية، وتسعى السلطة إلى الدفاع عن وجودها بشتى السبل، تحدث أشكال من الصدام، يُزج على إثرها المعارضون لتلك السلطة من المثقفين في السجون والمعتقلات السياسية. وقد سعت الرواية العربية إلى تصوير العلاقة بين أولئك السجناء والسلطة، من جهة، والعلاقة بينهم والآخرين قبل السجن وداخله وبعده، من جهة أخرى، ومن أشهر الروايات العربية التي أبرزت تلك العلاقة، «الوشم» لعبد الرحمن مجيد الربيعي، و «السجن» لنبيل سليمان، و «نجمة أغسطس» لصنع الله إبراهيم، و «الخماسين» و «الروائيون» لغالب هلسا.

ففي «الروائيون يبدو هاجس الحرية أُساً ومحركاً تنهض عليه أحداث الرواية، وفي ضوئه تعيش الشخصيات تحولاتها السلوكية والنفسية، التي قد تنتهي إلى اليأس من تحقق الحرية المأمولة، إضافة إلى فشل التجارب السياسية، وبخاصة

الحزبية منها، وتفشي ظواهر الموت بديلاً عن حياة يتساوى فيها السجن الضيق، الذي كان يعيش فيه مجبراً (الزنزانة)، والسجن الكبير الذي خرج إليه (الحياة الواقعية)، وهو ما أقدم عليه إيهاب، الشخصية الرئيسة في الرواية.

لقد بدا السجن في «الروائيون»، كما في روايات غالب هلسا الأخرى، حيزاً بارداً يجري فيه عزل الإنسان عن مجتمعه، وقطعه عن ماضيه، لكن المفارقة التي أبرزتها الرواية أن المثقف الذي خرج من السجن، خرج وهو يحمله في داخله ويعيش في ضيقه، فكأنما السجن يشكل حلقة في سلسلة الضيق التي يعيشها بانتقاله من ضيق الحزب وعدم استيعابه للحرية التي ينشدها ويطمح لتحقيقها لذاته ولمجتمعه، إلى ضيق السجن، ومن ثم إلى ضيق الحياة خارج السجن، فيظل أسير إحساسه بالضيق وبالرعب والخوف من ممارسة الحب والتواصل مع المرأة، ويمارس سلوكيات لا تختلف كثيراً عن تلك التي كان يمارسها في السجن، وخاصة ما يتعلّق منها بالعلاقات الشاذة بين السجناء، فكانت تلك العلاقات بمثابة سلطة سرية أخرى تقمع بعضهم، وتمنعهم من ممارسة أشكال من العلاقات الطبيعية، سواء مع المرأة أو حتى مع المكان، فهم يحشرون أنفسهم داخل الشقق المغلقة الضيقة، وإذا خرجوا لا يبرحون الشوارع والطرقات والمقاهي ذاتها، ولذلك كان إيهاب يذرع الشارع الموصل بين شقته وشقة زينب في اليوم مرات عديدة، بما يعيد إلى الأذهان صورة السجين الذي يذرع باحة السجن جيئة وذهاباً طوال اليوم.

لقد أعاد السجن تشكيل شخصية المثقف السجين نفسياً داخلياً وسلوكياً خارجياً، وظهر ذلك في عجزه عن ممارسة حياته وعلاقاته الطبيعية مع الآخرين، وفي حركاته ومعايشته للأشياء والناس والأماكن، وقد انعكس ذلك على طبيعة علاقتهم بمحيطهم الذي انحدروا منه، فكانوا كما وصفهم إيهاب مثل رجل المخابرات يتحدثون كسائحين عن الحي الشعبي.

واصطدم هؤلاء المثقفون أيضا بما سمعوا عنه، أو عرفوه، أو عاشه بعضهم من علاقات داخل السجن كالشذوذ مثلا، وقد انتقل كل ذلك معهم إلى خارج السجن. فبدأت ملامح بنى جديدة تتشكل في ضوء خيبة الأمل وصدمة الواقع التي مُنُوا بها داخل السجن، وما تجلى بصور من الأزمات النفسية والاجتماعية التي تحاول هذه الدراسة رصدها في جزء تالٍ.

في ضوء كل ما سبق، يمكن القول إن نماذج الشخصيات الروائية، في رواية «الروائيون» لغالب هلسا، قد تشكلت تحت ظل إرهاصات واقع كان يحفل بألوان من الصراع والتشظي والتباين في التوجهات السياسية والحزبية المختلفة، إلى جانب العوامل الأخرى التي أسهمت في تشكيل الشخصية، كالانتقال من الريف إلى المدينة، والاعتقال ومعايشة واقع السجن، وما يشهده المعتقلون من سلوكات غريبة أو مرفوضة كالتعذيب والعمل الشاق والشذوذ وغيرها.

ومن أهم النماذج التي أبرزتها «الروائيون»:

– الشخصية المتشظية الفاقدة للقيمة: ويتمثل نموذجها في شخصية إيهاب، الذي عاش حياته باحثاً عن القيمة أو المعنى الحقيقي للحياة، فتارة يبحث عنه في الحياة السياسية التي لم يستطع أن ينسجم مع متطلباتها، لأنه لم يكن مهيأً أصلاً لهذا الدور، وتارة يبحث عنه في الحياة الاجتماعية، لكنه سرعان ما يجد نفسه وحيداً في غرفة لا يستطيع أن يستقر فيها إلا بوجود زينب، فيقضي معظم وقته يجوب الشوارع والمقاهي، ويذرع الطريق بين شقته وشقة زينب. وتارة ثالثة يبحث عن المعنى في داخله وفي علاقته بالمرأة، التي كبَّل نفسه بعلاقة جسدية بها، متواطئاً على نفسه ورغباته الحقيقية الكامنة التي تدفعه للبحث عن معنى آخر غير الذي يعيشه، فكان يرى في كل امرأة يراها مشروع مغامرة جديدة، لكنه سرعان ما يعود

مهزوماً منكسراً، مرتداً إلى أحضان زينب، وتارة أخرى يبحث عن القيمة في الكتابة الروائية، لكن تلك السبل جميعها لم تستطع إنقاذه مما أصابه من اضطراب وقلق وشعور بالقهر والعجز انتهى به إلى الانتحار.

– الشخصية الثورية، وتمثلها شخصيتا إسماعيل وحسن، فإسماعيل كان فدائياً ينتمي إلى جماعة متطرفة تقوم باغتيال الجنود البريطانيين في القاهرة وقنال السويس، اعتُقل مع الشيوعيين بتهمة تكوين حزب شيوعي، وسرعان ما أصبح واحداً منهم، بل عضواً فاعلاً، حاول توحيد الحزب حين بدأت الفرقة تدب بين فصائله. وأما حسن فقد كان تلميذا لإسماعيل يؤمن بكل ما يقوله، ويوافق على ما يقرر فعله، كلاهما يؤمن بالعمل والكفاح والبطولة، ولكنهما أمام وطأة صدمتهما بما يجري من أحداث تحولا إلى الحيادية وممارسة أحلام اليقظة، فأصبح إسماعيل، وخاصة بعد زواجه من هنية، وتغير موقعه الطبقي، يتحدث عن السياسة بأسلوب القادة الذي يجعل كل شيء مبرراً بظروفه. كما أصبح حسن يحلم بعمل بطولي يُشار إليه، وفي الوقت نفسه كان متردداً بين علاقته بزوجته وعلاقته بالصبي الذي كان يستغله في السجن جنسياً ومادياً. ومثل تلك الشخصيات كانت تملك روحاً ثورية، لكنها أيضاً عاجزة عن تحقيق ما يراودها من أفعال ثورية.

– وأما الشخصيات النسائية في الرواية، فقد برزت منها نماذج المرأة الحبيبة/ العاشقة، والزوجة، والصديقة، ومن طرف خفي ظهر ظل شخصية الأم الرادعة الموبخة على الخطأ. فشخصية زينب وهي الشخصية النسائية الأبرز في الرواية مثلت نموذج المرأة الحبيبة والعاشقة، وقد تُمثّل، من جهة أخرى، نموذج المرأة المومس، التي جعلت منها ظروف الواقع امرأة ثائرة على المجتمع وتقاليده، تعطي بلا حدود، وتأخذ بقدر مماثل، سواء كان على صعيد العمل مع جهات مختلفة أو العلاقات الجسدية برجال مختلفين. وإلى ذلك كانت شخصيتا تفيدة وهنية نماذج

للزوجة الصديقة التي تؤازر زوجها، وتُظهر قدراً من الوعي السياسي والثقافي، فتمارس دورها النضالي في السياسة والكتابة، على أن المرأة في هذه الرواية قد ترتقي إلى مستوى الحلم، كما سيأتي في مكان آخر من هذه الدراسة.

لقد شكّل الحوار في «الروائيون» ركيزة أساسية اعتمد عليها غالب هلسا في رسم الشخصيات وتفسير الأحداث، و «الإبانة عن المواقف، والكشف عن خبايا النفس»[20]، لأن القارئ يلتقط صور الأشياء والناس والأماكن، ويعثر على تفسير للأحداث من خلال منطوق الشخصيات الروائية ذاتها، وهذا يحيلنا إلى الطرف الآخر في المعادلة، وهو العنصر الذي ينهض عليه الحوار، وقبل ذلك السرد، وهو اللغة، الوعاء الحامل لكل ما تقدمه الرواية، وهي وإن كانت «أداة أو وسيلة أو واسطة لتوصيل معنى، فإنها بحد ذاتها، وبمعزل عن صاحبها، لا تشتمل على هذا المعنى، بل تشتمل عليه إرادة صاحبها الواعي وغير الواعي، وفي ما يختاره لها»[21].

فمن خلال الحوار يقدم غالب هلسا شخصياته أكثر مما يقدمها السرد، فيكشف عن سماتها الشخصية، وهوياتها، وتوجهاتها، وانتماءاتها الحزبية، ومستوياتها الفكرية والاجتماعية والطبقية...إلخ، «فيتيح لنا تقديم معرفة مباشرة عن الشخصيات»[22]، وقد يكون ذلك من خلال ما تحمله لغتها في حوارها مع شخصية أو شخصيات أخرى، أو يتم ذلك من خلال ما تحمله لغة الآخرين عنها، فتعمل الشخصية على التعبير عن نفسها بصورة لا تتيحها لها التقنيات السردية الأخرى، وفي الوقت ذاته تؤكد واقعية الرواية وترابطها[23].

فمن خلال الحوار قدّم هلسا شخصياته وكشف عما بينها من علاقات إيجابية أو سلبية، كتلك التي جرت بين جماعة من الوفد وأخرى من الشيوعيين، إذ أعرب أحد أعضاء الوفد عن دهشته من اعتقال الشيوعيين:

قال مفتاح: «ما كنا نتصور نلاقي الشيوعيين في السجن»

قال إسماعيل: «ما كنتوش تعرفوا إن عبد الناصر بيعتقل الشيوعيين؟ سنة 1959 مثلاً؟

قال سعيد بيه: «أبداً»[24].

فمثل هذا الحوار يكشف عن جهل الوفديين بما يجري في الواقع، وعن خيبة الأمل التي يشعر بها الشيوعيون إزاء ذلك، وعن نبرة السخرية التي تسم أسئلتهم.

وفي حوار دار بين زينب وإيهاب تتكشف معالم المكان التراثي، والعلاقات الثقافية التي يشهدها، كما يقدم وصفاً لبعض الشخصيات غير الحاضرة في سير الرواية، وإلى ذلك يكشف حقيقة تتعلّق بمسألة الانتماء لمصر من أناس ينحدرون من أصول غير مصرية، ولعل في ذلك تمرير لهوية الكاتب الذي غادر موطنه الأصلي في الأردن، وأقام في مصر منتمياً لأحد أحزابها، ومتحدثاً وكاتباً بلهجتها:

قال: «أحب مرافقة يحي حقي في جولاته في منطقة الغورية والحسين. قاهرة أخرى يبنيها وهو يسير بجسمه القصير جداً، وعصاه، ووجهه الأحمر، ونظارته السميكة العدستين. يحكي عن نمط المعمار، عن الزخارف على الجدران، عن أسلوب الحياة القديم، عن عادات وتقاليد مندثرة. وحكايات. يحكي حكايات كثيرة».

قالت: «يحي حقي شفته مرة. قصير جداً وأحمر زي الجنبري. وبيلفظ حرف السين بطريقة غريبة. لما زار خرتشوف مصر شفته. كان شبه يحي حقي. باين أصل يحي حقي تركي» .

قال: «ما هي دي المسألة الغريبة»

قالت: «إيه هية؟»

قال: «الناس الذين من أصول غير مصرية أكثر الناس ارتباطاً بمصر. أعتقد أن ذلك نوع من تأكيد هوية مشكوك فيها. يتعصبون لمصر وللإسلام وليس للعرب»[25].

ومن جهة ثانية، فقد تجاوز غالب هلسا إشكالية استخدام الفصحى والعامية، فترك لشخصياته حرية استخدام اللغة وفق مستواها، وانساقت جل شخصياته المصرية إلى استخدام اللهجة المصرية، ولأنه مؤمن بفنية هذا الاستخدام، كما يبدو، فإنه لم يتردد في استخدام المطلق في مصريته في الحوار، حاله حال كثير من الروائيين الذين يتكئون على الربط بين الواقعية التي يريدونها لحواراتهم والعامية[26].

تجليـــات أزمة المثقف في الرواية:

ثمة علاقة جدلية بين الأزمة والمثقف، فالأزمة توحد مثقفيها، والمثقف يحدد مسار الأزمة بما يتكون لديه من موقف ذهني ومشروع عقلي تجاهها، ويمكن تحديد محور أزمة المثقف العربي، بالحيرة والاختيار؛ الحيرة التي يقف عندها الإنسان فرداً أو جماعة في مفترق طرق عليه أن يختار بينها، وأما الحل فيستلزم معرفة الهدف ووضوحه، ومن ثَمّ يمكن تعريف المثقف بأنه الشخص القادر على فهم حركة المجتمع من حوله، ومن ثم اتخاذ موقف فكري أو ذهني يكون أساساً لبناء مشروع حول طبيعة هذه الحركة ومستقبلها[27].

غير أن غالب هلسا قد أظهر في «الروائيون» أن فهم حركة المجتمع لم يكن

كافياً لتجنب الوقوع بالحيرة وغيرها من مظاهر الأزمة التي عاشها المثقف العربي، بل إن الوعي بتلك الحركة ومتطلباتها المغايرة لطموحاته أسهم في تفاقم الأزمة. كما أن المراحل الحياتية المختلفة التي مرت بها وعاشتها شخصيات «الروائيون»، قد أسهمت في تفاقم أزمتها بدءاً من نشأتها في بيئة ريفية بسيطة وخانقة لما يمور في دواخلها من طموحات وأحلام، ثم انتقالها إلى المدينة واصطدامها بواقع مغاير لمدينة أحلام اليقظة، ثم دخولها عوالم السجن المظلمة وما يسودها من غموض وعلاقات غريبة.

لقد أسهم كل ذلك في تشكيل مجموعة من البنى النفسية المعقدة التي انعكست على سلوك تلك الشخصيات وردود أفعالها ومواقفها الحياتية المختلفة، وتجلى ذلك منذ اللحظات الأولى لخروجهم من السجن، فقد فاجأهم ذلك الاهتمام والحفاوة التي استقبلهم بها الناس، في وقت كانوا فيه يشعرون بحالة من الانفصال عن المجتمع، والشعور بالوحدة والوحشة، فقد كانت زينب بانتظار إيهاب، وقد أعدت له البيت وانتظرته كما كان يحلم وهو في السجن، وتحول حلم اليقظة إلى واقع، فهناك في السجن، كان يحدثها دون أن يراها، وحين رآها راح يحكي لها ما حدث، وأخذ يعيش حلم اليقظة واقعيا، و لم يكن قد توقع أن يتحقق ذلك خارج أحلام اليقظة.

وقد كان مصطفى كذلك يتوقع مدينة معادية، وأعد نفسه لذلك، لكنه فوجئ بإقبال الناس عليه، كما فوجئ بالمهنئين الذين جاءوا سريعا يحملون زجاجات خمر ويقدمون له نقوداً، ويجددون دعوات للغداء أو العشاء، حتى من الذين لم يكن يعرف أسماءهم.

وكذلك كان حال بقية الخارجين من السجن. غير أن تلك الحفاوة التي استقبلهم بها المجتمع ممثلا بأسر أولئك الشخوص، لم تكن كافية لأن تحررهم مما

ترسب في دواخلهم من مشاعر متناقضة، بين الشعور بالوحدة والغربة والرغبة في المشاركة الاجتماعية الفاعلة، بين الحيرة والوعي الحاد على ما يجري في الواقع، بين فقدان المعنى والرغبة في ملاحقته في مستوياته المختلفة. ويمكن للقارئ أن يتتبع تجليات من جوانب تلك الأزمة التي يعيشها أولئك المثقفون بالإصغاء إلى أصواتهم تنقل بوعي حاد حدود تلك الأزمة ومظاهرها ومن ذلك:

«قال إيهاب: كنت أعيش حالة مفرغة، تبدأ بالقراءة وتنتهي بالكتابة. أصبحت الحياة بهذا بين قوسين، مستلبة مفرغة»[28]

«أنا اكتشفت الأكذوبة، في كل مرة نبني أسطورة، بنصدقها، بنكتشف كذبها، دائرة مفرغة»[29]

«قال حسن المسألة بالنسبة إليَّ هي الشعور بعدم فائدة العمل السياسي اليومي... أبداً كنت ضايع بس»[30]

وعن زينب «قال أنه منذ خمس سنوات أخذت زينب تتغير، أخذت تقول أننا نسير في طريق مسدود...»[31]

وهذا إسماعيل يكتشف وهم أفكاره، ويعترف لزوجته: «كنت بجري ورا سراب»[32]

وقد عاش حسن كذلك أزمة الهوة بين الواقع والحلم، فانسحب من واقع جعله يقبل بابتزاز الصبي له جنسيا وماديا إلى حلم ببيت الطفولة وحلبات البطولة. فثمة شعور بالفراغ وبالضياع وبعدم جدوى الممارسات اليومية، ورغبة في الانسحاب من الواقع تحت وطأة الإحساس بخيبة الأمل والتشاؤم، وكلها مظاهر تجلت في سلوك الشخصيات وأقوالها.

وتمثلت أزمة المثقف «في هذا التقابل بين الحلم والواقع، بين الخيال والحقيقة، بين الطموح إلى مثل عليا وقسوة واقع مرّ يصعب تغييره، وقد تجسمت في مظاهر عديدة، منها الاستسلام والتخاذل والإغراق في المشاكل الذاتية والإحساس بعبثية الوجود حيناً، وهي كذلك العهر والشذوذ والانتحار والجنون حيناً آخر»[33]! وتلك بعض مظاهر الأزمة التي كان يعيشها بعض المثقفين العرب، كما تجلت من خلال هذه الرواية. على أن ثمة أسباباً مختلفة تكمن خلف تشكل تلك المظاهر التي تختلف من شخصية إلى أخرى، وإن كانت ترتد في مجملها إلى ما سبق الإشارة إليه من أحداث الواقع ومصادره المختلفة.

فقد لخصت زينب أسباب أزمة إيهاب بقولها:

«أنت فشلت في السيطرة على حركة المجتمع، كما فشلت مساعينا في تغيير المجتمع، في الإمساك بحركته، كما فشلت يا إيهاب في الإمساك بالعالم والسيطرة عليه من خلال الرواية، فشل السياسة أدى إلى فشل الرواية»[34] .

لكن أيهاب أوجز أسباب أزمته بقوله: «أزمتي الحقيقية هي الحياة في بلد رئيسها السادات»، «أن يكون عدونا تافهاً»[35].

بينما حدد إسماعيل مشكلته بالحلم بتغيير يتم بضربة واحدة، على الرغم من علمه بأن ذلك واقعيا أمر مستحيل، ولذلك رد إسماعيل ذلك لدى حسن إلى نقص الجانب النظري لديه، الذي يمكن أن يتحقق من خلال القراءة. وقد نقل فهمي عن زينب قولها «إننا نسير في طريق مسدود، والبرهان على ذلك اعتقال الشيوعيين في عام 1959م» وقد عبرت عن خيبة أملها وتساؤلها عن هؤلاء الشيوعيين الذين يمكن جمعهم كلهم في ليلة واحدة ووضعهم في السجن، حزب يريد أن يكون بديلا للسلطة، لكنه لا يستطيع الاستمرار إلا إذا أغمضت السلطة عينها عنه[36]، فثمة صراع بين المثقفين والسلطة، وبين المثقفين والمجتمع، والقول

بحتمية ذلك الصراع، ينطوي على إدانة للمثقفين والسلطة والمجتمع على حد سواء[37]، كما تنطوي على هزيمة المثقف من المعركة الضارية، بعد أن فقد الهدف والوسيلة التي كان يحقق وجوده من خلالها، ويُكسب هذا الوجود معناه[38].

إن الأوضاع السياسية ممثلة بمواقف السلطة تجاه الحزب الشيوعي، ومواقف الحزب نفسه التي لم تُرضِ طموح هؤلاء المثقفين، إلى جانب موقف السلطة السياسية الخارجية وأوهام الانتصارات التي تزينها للجماهير، كل ذلك أدى إلى الشعور بالإحباط والخيبة والميل إلى العزلة والاغتراب عن المجتمع والاكتفاء بالتواصل مع فئة المثقفين أنفسهم، ولعل ما يريد غالب هلسا كشفه هو «انسحاق الذات الفردية وانسحابها إلى استبطان عالم وهمي أمام قوة السلطة»[39]، الأمر الذي انعكس بصور شتى من محاولات البحث عن حلول لتلك الأزمة، خاصة أن تلك الشخصيات تتميز بوعي تام على حقيقة وجود أزمة حقيقية لديهم، في علاقاتهم المختلفة التي يمكن جلاؤها من خلال مواقف الشخصية المثقفة تجاه المرأة والجنس، والعمل السياسي، وأزمة التأقلم أو المواجهة الدائمة مع المواضعات الاجتماعية والسياسية، وهي الأقانيم الثلاثة التي تقوم أعمال غالب هلسا عليها، وكل منها يفضي إلى الآخر[40].

الموقـــف من الســـلطة:

إن ما شهده العالم العربي من فشل في مساعي الوحدة ومشاريع التنمية، ومن نزاعات وحروب وكوارث اجتماعية ووطنية في بعض مناطقه ودوله، يعيد طرح الأسئلة حول مهمة المثقف ودوره، وعلاقته بالدولة والمجتمع، تلك العلاقة التي كانت في أكثر الأحيان سلبية عقيمة، وأحياناً مدمرة، حيث تعاطى المثقف مع السلطة والسياسة والمجتمع بعقل طوباوي حالم، وبمنطق أديولوجي مغلق، آل به إلى الفشل والعزلة[41]، و لم تكن الرواية العربية بمنأى عن كل ذلك؛ إذ رصدت

جوانب من تلك العلاقة بين المثقف والسلطة، مؤكدة سلبية تلك العلاقة، مما يتمثل في النموذج السائد الذي أبرزته رواية «الروائيون»، وهو النموذج المعادي للسلطة، حتى إن الشخصية الرئيسة في الرواية إيهاب ترد سبب أزمتها الحقيقية إلى وجودها «في بلد يحكمه السادات»، ولم ير في الحال قبل ذلك ما هو أفضل «في المعتقل أيدنا جمال عبد الناصر؛ يقتلنا ونؤيده»[42].

وفي جهة ثانية، يتخذ الوجه الآخر للشخصية ذاتها «إيهاب» موقفا نقيضا، يؤكد ما ذهبنا إليه من أن زينب تمثل الرغبات الخفية لإيهاب، فثمة رفض لممارسات السلطة الحاكمة. وفي الوقت ذاته ثمة تسليم بأن السلطة هي السلطة، وأن الآراء الناقدة للسلطة تظل مجرد «كلام سنتيمنتالي ما بجيب ولا بودي» وفي آخر الأمر تظل السلطة قائمة والشعب يضحي ثم يهتف للحاكم[43]، فأزمة المثقفين هنا «ترتبط بدولة تسلطية، أوجدت سياقات لا تسمح بحرية الفكر والعلم، على اختلاف أنواعها إلا من خلال خدمتهم للنخبة الحاكمة»[44].

غير أن تغير الموقع الطبقي لبعض الشخصيات قد أدى إلى تغير مواقفها، وأصبحت تظهر تبريراً لأفعال الساسة، وتقابل ما يحدث بحياد، فعندما دار حديث عن عملية كبيرة قام بها الفدائيون الفلسطينيون، علق إسماعيل بحياد: «من الواضح أن الفلسطينيين عايزين يخلّو أمريكا تتحرك»[45]

تطرح «الروائيون» أشكالا من العلاقة بين المثقفين والسلطة الحاكمة، وبين المثقفين والأحزاب، وبين المثقفين أنفسهم، وبينهم وبين المجتمع. وتتضح من خلال جميع تلك العلاقات الآراء والمواقف المختلفة لهؤلاء المثقفين. وتكشف عن أسباب الأزمة الحقيقية بينهم وبين السلطة التي تحاول الدفاع عن حقها في البقاء، ففي حين يرى مصطفى أن النظام الناصري يتكون من جناحين: بورجوازية «وطنية» تسعى إلى التصنيع وتعميق الاشتراكية، و بورجوازية «طفيلية» توّاقة إلى

أخذ فرصتها بعد الخطة الخمسية الأولى، ثمة زملاء آخرون له-إسماعيل وإيهاب- يقابلون ذلك الرأي بالسخرية، ويعدون تلك الاشتراكية ما هي إلا اشتراكية رأس المال ممثلا بالمليونير عثمان أحمد عثمان، وأن الاشتراكية لا يمكن أن تتحقق إلا على يد حزب اشتراكي شيوعي حقيقي(46).

ومن جانب آخر تكشف «الروائيون» عن صور من خلافات المثقفين الشيوعيين فيما بينهم كاختلافهم حول الصراع الصيني السوفياتي، ناهيك عن اختلافهم حول قوة عبد الناصر وحكمته السياسية، ففي حين يؤمن مصطفى ورفاقه بتلك القوة، نجد إسماعيل يتنبأ بوقوع الحرب وبهزيمة الجيش المصري، ويرى في نبوءات النصر أوهاما ينبغي أن يتخلوا عنها.

وقد تجلت تلك الخلافات بصورة سافرة فيما صورته الرواية من خلافات في اجتماع سياسي عام، أدى إلى اشتباك بالأيدي بين مؤيدي الثورة الفلسطينية وتسليح الجمهور المصري، و مؤيدي النظام الانهزاميين والمخترقين من جواسيس النظام، وهو ما رفضه الشاب الذي اعتلى المنبر داعيا إلى نبذ تلك الخلافات مؤكدا «أن أبشع شيء نفعله هو أن نتبنى أساليب أعدائنا، أن نستبدل الديمقراطية والحوار بالحرب والعنف، وأن يفرض الأقوى شريعته»(47)، وقد تنبهت زينب إلى خطورة تلك الخلافات، كما تنبهت إلى ما يحدث في الحزب من اختراقات، فاقترحت أن يكون الحل من خلال العودة إلى الجذور، وقراءة ماركس وهيغل ولنين ثم الكتابة، مؤكدة أن ستالين هو الذي صاغهم، ولا يمكن تجاوزه إلا بمعرفة الأصول.

كما كشفت الرواية عن وجهة نظر الشيوعيين تجاه الأحزاب والجماعات الأخرى، فقد انتقد الشيوعيون الوفديين لصلتهم بجهاز المخابرات التابع للنظام الحاكم، ولصلتهم الفوقية بالجماهير، وتخليهم عن دورهم السياسي وصمتهم

وسذاجة اعتقاداهم السياسية، كاعتقادهم بأن الانجليز يقفون وراء كل ما يحدث، بل بجهلهم بما يحدث، حيث كشف الحوار بين الطرفين[48] أن الوفديين مثلاً يجهلون أن عبد الناصر قد سجن بعض الشيوعيين عام 1959 وعام 1966.

وإلى ذلك فقد كشفت الرواية عن وجهة النظر السلبية بين الشيوعيين والإخوان المسلمين، فالمهندس محسن السجين المنتمي للإخوان المسلمين يرفض تقديم السحور للسجناء الشيوعيين لأهم مفطرون، كما يُظهر الإخوان المسلمون أنفسهم تملقا للسلطة مع أن موقفهم كما يرى الشيوعيون بات مكشوفا، وإن رفعوا يافطات التمجيد برأس السلطة الحاكمة.

لقد تكشفت تلك العلاقات بخيوطها المتشابكة التي تتجاذب من خلال شخصية المثقف ومختلف الأطراف: السلطة، والحزب الذي ينتمي إليه، والأحزاب الأخرى، والمثقفين الآخرين، وباقي فئات المجتمع، فعمل الراوي وأصوات الشخصيات في حواراتها مع ذاتها ومع الآخرين على نسج تلك الخيوط التي كشفت بدورها عن ملامح الأزمة التي تعيشها تلك الشخصيات، وبدأت تتجلى بوضوح منذ خروجها من السجن، دون إغفال لمرحلة ما قبل السجن، حيث هنالك تكمن البداية الحقيقية لتشكل الأزمة، منذ مراحل الوعي على تكوين الشخصية المواجهة الرافضة لسلطة النظام القائم أو للعرف السائد، تتساوى في ذلك الشخصيات التي تعرضت للسجن، وتلك التي خاضت غمار المواجهة لسلطة المجتمع كالنماذج النسائية في الرواية.

الموقــف الأيديولــوجي:

أبرزت «الروائيون» حاجة المثقف إلى الانتماء إلى حزب من الأحزاب السياسية، فذلك يمنحه قوة وقدرة على مواجهة السلطة. كما أن الحزب قد

يوفر للمثقف الملتزم شعورا بالسلطة يفوق السلطة «الرمزية» التي يتمتع بها إنتاجه الثقافي في حد ذاته[49]، وقد تجلى ذلك لدى جل شخصيات رواية غالب هلسا، حتى تلك التي لم تسعَ للانضمام إلى حزب ما، وجدت نفسها تقع تحت إغراءاته، فإيهاب لم يكن ينتمي إلى أي حزب، ولكنه وجد نفسه في السجن بين الشيوعيين، يؤكد مواقفهم ويُحسب عليهم على الرغم من أنه كان يؤيد حل الأحزاب الاشتراكية. وزينب كذلك وجدت نفسها وهي تنشد قيم العدل والخير والمساواة تنضم إلى صفوف الحزب الشيوعي، كما انساق إسماعيل تحت إغراء الحلم بالتغيير الشامل السريع.

غير أن أولئك المثقفين ما إن يقبلوا إغراءات الانتماء الحزبي وإيجابياته حتى يكتشفوا أهم لا يتقبلون بعض أفكار الحزب، وممارساته، ولا يستطيعون الالتزام ببعض توجيهاته[50]، فقد كشفت سلوكيات الشخصيات وحواراتهم عن ذلك الوهم الذي يعيشونه في توجههم نحو حزب بدأ يردد أن «عبد الناصر قال: اشتريت الشيوعيين بخمستلاف جنيه في الشهر»[51]، كما بدأوا يشعرون أنهم يعيشون في مجتمع اشتراكي لكن بدون حزب، بل إن الاشتراكية نفسها قد تحولت في مجتمعهم إلى اشتراكية رأس المال «اشتراكية عثمان أحمد عثمان والمقاولون العرب»، وقد لخص إيهاب ذلك الوضع بقوله: «لذيذ عالم الأوهام الجميلة دا، اشتراكية بدون حزب.. اشتراكية بتقيمها بيروقراطية فاسدة»[52]! فبعض الأحزاب السياسية، المعارضة بشكل خاص، حددت للمثقف صورة يجب أن لا يغادرها، ودوراً يجب أن لا يتجاوزه، هو دور المحرض والداعية والمبشر، دون أن يكون له حق الاختلاف أو الاجتهاد، وبغير ذلك يصبح متمرداً، وربما مخرباً ينبغي أن يعزل أو أن يحارب[53].

كشفت الرواية عن انفصام العلاقة الواضح بين الشيوعيين والشعب، فهم وبخاصة المنحدرون من الطبقة الارستقراطية أصبحوا يتحدثون، كسائحين، عن

الحي الشعبي، كما أن بعضهم قد فقد ثقته بالحزب. ومن ذلك ما عبر عنه إسماعيل في حواره مع زوجته، قال لها إنه سار في طريق خاطئ وأنهم خدعوه، وأنهم ابتعدوا عن الماركسية وتصوروا أن السلطة بعض أشخاص أصحاب نوايا طيبة، كما أنهم إلى ذلك فقدوا ثقتهم بالشعب ومواقفه « السلطة هي السلطة، والشعب بيضحي وبعدين بيهتف للحاكم»[54]، فقد أصاب التغيير الأصول الاجتماعية لشريحة المثقفين، وذلك تبعاً للمؤثرات الثقافية والأيديولوجية التي قد تخلع المثقف من أصوله الاجتماعية التي ينتمي إليها بالمولد، لتلحقه بطبقة اجتماعية أخرى تناقض طبقته الأصلية، من حيث العادات والتقاليد والمواقف والمبادئ»[55].

الموقــف من المــرأة:

كشفت «الروائيون» عن ثلاثة وجوه للمرأة لدى المثقف العربي في تلك المرحلة التي تعرض لها الرواية، وتمثلت تلك الوجوه بامرأة المدينة المتخيلة وامرأة الواقع وامرأة الحلم، على أن حضورها «بشكل أساسي حضور جسدي، أي مادي تتمثل فيه نزوعات الشخصية الساعية إلى وجودها العادل»[56] .

فقد سبقت الإشارة إلى أن جل المثقفين الذين أبرزت الرواية شخصياتهم ينحدرون من أصول ريفية، وقد جاءوا إلى المدينة يحملون في أذهانهم صورة سلبية لامرأة المدينة، فحين استعاد «إيهاب» وعيه بالواقع الذي انغمس أمدا طويلا في أجواء ظلمته، اكتشف أن «الحكاية كانت تافهة والواقع وراءها هو تلك السذاجة الريفية التي تتصور أن كل نساء المدينة، خاصة القاهرة، منحلات[57].

غير أن نماذج نساء الواقع ممن التقاهن أولئك المثقفون، كن يقفن بموازاة الرجل المثقف في ممارسة العمل الحزبي والعمل الثقافي، وامتد ذلك إلى طرائق الحياة وطبيعة العلاقة بين الطرفين التي اتسمت بقدر عال من الحرية والتقارب في

المستوى الثقافي، فتميزت زينب بعمق الثقافة وتنوعها، فهي تقرأ وتترجم عن اللغة الإنجليزية والفرنسية، وتعمل مراسلة صحيفة، وتؤدي خدمات لقضية المعتقلين، إلى جانب جمالها وصلاتها الواسعة، وتفيدة تكتب سيناريو الأفلام ثم تحولت إلى كتابة الرواية.

وعلى الرغم من أن زينب وتفيدة كانتا الشخصيتين النسائيتين الأبرز في الرواية إلا أن بقية النماذج النسائية قد أظهرت مستوى متقدما في استيعاب طبيعة المرحلة والأحداث التي شهدها أولئك الرجال، كهنية زوجة إسماعيل ومنال وصديقتها فاطمة التي تعمل مضيفة طيران، وقد ردّ بعض الدارسين تلك الإيجابية للمرأة في رواية هلسا إلى أن الشخصيات النسائية في الرواية «لسن عذراوات، وأنهن – علاوة على ذلك – مستقلات من الناحية الاقتصادية، وينتمين في الغالب إلى الطبقات الكادحة، وهكذا يغدو أثرهن الإيجابي في الأبطال الماركسيين مبرراً»[58].

واللافت في جميع تلك النماذج النسائية أنها في الأغلب تعود في أصولها أيضا إلى بيئة ريفية، وأنها تلتقي بالنماذج الذكورية في الرواية، في طموحها نحو الاستقلالية والحرية والمغامرة والحلم الذي تكسر على أبواب المدينة، فكانت المرأة بذلك تمثل وجها من وجوه الحرية المنشودة لدى المثقف في انتقاله من بيئة إلى أخرى، ومن مرحلة إلى أخرى من مراحل الوعي الفكري والسياسي، كما أنها تمثل شاطئ الأمان المنشود لذلك المثقف، وهو ما يفسر توجه كل منهم لدى خروجه من السجن إلى امرأة مازالت تنتظره في البيت، تماما كما كان يحلم، حتى إيهاب غير المتزوج وجد زينب بانتظاره لتأخذه إلى شقته التي قامت بتنظيفها وتهيئتها لاستقباله، حتى أنه وجدها بحال أفضل من تلك التي تركها عليها.

وفي ذلك ما يوجه الدارس إلى النظر إلى أولئك النساء كوجه آخر، هو

صورة المرأة في خيال ذلك المثقف وأحلامه، فهنية تمثل حلم الانتقال الطبقي الكامن داخل إسماعيل، الذي سرعان ما تحققت له تحت إغراء شعوره بخيبة أمل من إمكانية تحقق النصر للجماهير، ومثل ذلك كانت تفيدة قد تحولت إلى «امرأة عادية» بالنسبة لمصطفى الذي كان يعيش في السجن مخاوف ما يمكن أن تتعرض له المرأة التي تقتحم مجال الفن، فهو يعرف «معنى الانتظار في مكاتب الإذاعة، وما يقال عن النساء المنتظرات، يعاملن كمومسات وفي أحسن الأحوال يعاملن باعتبارهن بلهاوات»[59]، وكذلك مثلت المرأة جارة حسن حلم الخلاص من سيطرة شذوذ الصبي واستغلاله.

تشكل الحرية قضية المثقف العربي الأساسية، «الحرية بمفهومها الشامل، فهي حيناً حرية سياسية تعني الديمقراطية وحرية ذاتية تعني تشبث المواطن بحقوقه الشخصية، وهي حيناً آخر تعني مقاومة الاستعمار والإمبريالية والتخلف الاقتصادي والاجتماعي»[60]، غير أن ذروة الحلم بالحرية تمثلت لدى إيهاب من خلال علاقته بزينب، وأؤكد هنا على ارتباط الحرية بالحلم، نظرا لما يشوب هذه العلاقة الغريبة بين الشخصيتين، فقد اتسمت تلك المرأة بانفتاح مطلق على عالم الرجل، على المستوى الشخصي المتمثل بالجنس، وبغموض مطلق أيضا على المستوى الواقعي، المتمثل بعلاقاتها بالسلطة متمثلة بجهاز المخابرات، وبعلاقاتها الخاصة بآخرين كزميلها الصحفي والثري الخليجي، فإذا ما أضفت لكل ذلك اهتمامها الكبير بالقراءة في الأدب والفلسفة وعلم الجمال، وحرصها على تقديم ثمرة ما تقرأ لإيهاب، فهي تقدم له كل شيء: الجنس والثقافة وحتى الطعام والشراب، وفي الوقت نفسه يرفض كلاهما فكرة الارتباط الكلي بالزواج، ويرون «أن الزواج بالنسبة للمثقف العربي يظل مظهراً من مظاهر الانغراس في المجتمع وفرض وجوده عليه»[61].

كل ذلك يدفع القارئ باتجاه إخراج هذه المرأة العشيقة من حيز الحياة

الواقعية لتكون صورة أخرى أو وجها آخر للرجل/إيهاب الكاتب، فهي تكمل نقص الكتابة لديه بالقراءة، وتكمل الحاجة والرغبات الذاتية الجسدية، إضافة إلى الحاجة المادية، ولذلك لم يكن بمقدوره أن يتخلى عنها، وحين يشعر بعجزه عن ذلك، كان يخضع نفسه لمنطق كابوسي يجعله يقبل بما تفعله وبما بدأ الآخرون يمررونه إليه حول علاقاتها المشبوهة، فيلجأ إلى «تجميع أفكاره عن حرية المرأة، عن العلاقات الحرة بين الرجال والنساء، عن الحرية الشخصية، ورفعها إلى مستوى المسلمات ثم وضعها في سياق منطقي يلغي كل اعتراض له على ما تفعله»[62]! وبذلك «يجد المثقفون (المستعدون) و(الهروبيون) في المرأة مصدر قوة، أو يجدون فيها مصدر عزاء فيغرقون فيها إحباطاتهم وآلامهم السياسية»[63].

بل إن عشقه لزينب كان رديفا للكتابة لديه، فقد كان يخيل إليه أن كل عبارة يكتبها «تنطبع على وجهها إعجابا وتساؤلا، خشية أو فرحا، كانت هي الآخر، وكانت في توافق مع اللحظة الروائية»[64]، بل تكاد زينب أن تكون روايته التي يكتبها، فإذا بدأ الكتابة غابت المرأة، وإذا حضرت المرأة توقفت الكتابة، يقول في توضيح علاقة المرأة بالكتابة في حياته:

«كتبت روايتين وبدون تعميم مسبق تولدت مواقف وشخصيات وعلاقات، الشيء الغامض هو ما يحدث لي خلال ذلك، لا يمكنني في وقت واحد الاستغراق في الرواية والاستغراق في الحب، أرى وكأن ذلك يتم بتدبير مسبق، أن العلاقة بيني وبين الفتاة التي أحب تفتر»[65].

كانت زينب هي امرأة الحلم التي تجسدت واقعيا، بينما بقية نساء الرواية كن نساء الواقع اللاتي كسرن الحلم.

وقد عبر مصطفى عن ذلك لدى خروجه من السجن/ مكان صناعة

الحلم، حين شعر أن تفيدة تغيرت «قال لنفسه وهو يصارع على خيبة الأمل: لقد أصبحت من عالمنا»، حتى طفلته « لم تكن الطفلة التي في خياله بل وجها متشنجاً عابسا يتأهب للبكاء»[66].

نساء الواقع كن غير نساء الحلم، وخاصة بالنسبة للشخصية الرئيسية في الرواية، فقد كان «مرأى النساء يجتذبه بقوة، بدون له نساء ممنوحات دون تعقيدات، خلافا لنسائه هو – زينب،هنية، هدى- حيث تجسدن أمام عينيه كشباك منصوبة، بمجرد أن يلمسها تشل حركته آلاف الحبال المتينة، تاق إلى حياة لا يقترن بها العطاء بالمسؤولية. ولا تنتهي فيها المتعة إلى نتائج مؤلمة»[67] .

ففي «الروائيون» ثمة توق دائم للمرأة الغائبة، تلك المرأة التي يستحضرها من خلال وجود المرأة الحاضرة، وقد تمثلت تلك المرأة الغائبة بفاطمة رمز البراءة والنظافة التي افتقدها في أولئك النساء اللاتي عرفهن على اختلاف مستوياتهن، واكتشف في آخر الحكاية أنهن كن يبعن أجسادهن للسياح الأجانب، ولذا فقد تجسدت له فاطمة من خلال حجرتها الملحقة ببيت منال «وتنبه إلى أن الخلفية للبيت الباذخ تستمد معطياتها من حجرة فاطمة، وأن ذلك الجو الغبش الذي تنهمر في فضائه سمرة مضمخة بالعطر والرغبة هو حضور فاطمة المفتقد والواعد بالتجسد»[68].

الموقـــف من الجنـــــس:

لعل الحقيقة السائدة في «الروائيون»، وفي سائر أعمال هلسا، ما يمكن تسميته «الهوس الشبقي الجميل»، أو الولع بالمرأة المثال التي تتوزع قسماتها على الشخصيات النسائية، سيما منها الصاعدة من القاع الشعبي أو المنحدرة من ارستقراطية بورجوازية، الآتية من أصول ريفية أو من أوساط حضرية[69]!

فالجنس يمثل شكلا آخر من حضور المرأة في روايات غالب هلسا، غير أنه في «الروائيون» يشكل بؤرة ينتهي إليها الرجل بعد كل مواجهة له في الواقع، وبخاصة على الصعيدين السياسي والثقافي، إذ إنه «غالباً ما تفضح الشخصيات النسائية في روايات التجربة الناصرية عجز المثقف الذكر من الناحية السياسية»[70]، كما يعمدون إلى تصوير المرأة ثائراً متمرداً على ذاتية المثقف الذكر المتسلطة[71]، حتى تحول الجنس لدى مختلف الشخصيات إلى شكل من التعبير عن العجز والفشل في الحياة الواقعية، ففي السجن اتخذ الجنس بصورته الشاذة شكلا من القوة المسيطرة على ضعف حسن، كما هو شكل من القوة المسيطرة لإيهاب على ضعف زينب التي تمارس بدورها سيطرة من اللون نفسه على إيهاب، من منطلق وعيها بأن ارتباطه بها ليس إلا تعويضا عن فشله الذي واجهته به: « أنت فشلت في السيطرة على حركة المجتمع، كما فشلت مساعينا في تغيير المجتمع، في الإمساك بحركته، فشلت يا إيهاب في الإمساك بالعالم والسيطرة عليه من خلال الرواية، فشل السياسية أدى إلى فشل الرواية فلم يبق إلا زينب تسيطر على روحها وعلى جسدها»[72].

كانت زينب تعي سيطرة الرجل عليها وفي الوقت ذاته تعي قدر حاجتها إليه، فهي تمارس الدور ذاته الذي تقوم به المرأة في الريف الذي خرجت منه، «في الحي الشعبي تكتسب المرأة معنى وجودها من خلال رغبة زوجها بها»[73] لكن الأمر بالنسبة لزينب جاوز مسألة الرغبة إلى حرية إقامة العالم الخاص الحر الذي تطمح إليه، حرية الجسد وحرية العمل وحرية الانتماء الحزبي والعمل السياسي، وإيهاب لم يكن بالنسبة لها أكثر من شكل بسيط من تجليات حريتها تلك، ولعلها لذلك رفضت الارتباط به لكي تبقي على الغموض سمة لحياتها وشخصيتها، وكأنما إغراق إيهاب في ممارسة الجنس كان سعيا حثيثا لاختراق ذلك الغموض، وهو ما يفسر لجوءه إلى الآخرين ليحدثوه عن تفاصيل حياتها حين قرر أن يكتب رواية عنها.

لم ينظر المثقف العربي إلى الجنس باعتباره قضية مرتبطة بحرية المرأة، بل أضاف إليه دلالات أخرى مرتبطة بالقضية الاجتماعية أو السياسية المطروحة على المثقف ذاته، وهكذا كان الجنس تعبيراً عن الحرمان الاجتماعي والتعسف السياسي وأداة لتجسيد فكرة العنف، كما كان أيضاً تعبيراً عن الإحساس بالذات ذاتها حيناً، وعن التعطيل والسقوط حيناً آخر، وعن السعي إلى تغيير طعم الحياة وإلى الخروج من الركود[74].

والجنس في «الروائيون» كان في حقيقة الأمر تعبيراً عن هشاشة الشخصية وعجزها عن اختراق الواقع بالفكر أو بالثقافة، والجسد فيها يمثل «محاولة لكسر الاغتراب»[75]، ولذا فقد تحولت القدرة الجسدية إلى عجز كامل حين تكشفت له التفصيلات الغريبة لحياة زينب على صعيد علاقتها بالآخرين في العمل السياسي، وبلغت ذروة عجزه في مواجهة الواقع الجديد لحياته مع زينب، حين يستعيد قواه الجسدية لكنه في الوقت ذاته يتناول حبتي السيانيد وينتهي، ليضيف بذلك شكلا آخر من أشكال الهروب الذي يلجأ إليه المثقف العربي حين يعجز عن مواجهة الواقع، فعجز إيهاب عن ممارسة الجنس «يسلط الضوء على تقاعسه عن النشاط السياسي والحزبي، بل إن ذلك العجز يفضح — من وجهة نظر المؤلف الضمني — توجهات الشيوعيين التوفيقية والخانعة إزاء المؤسسة الناصرية»[76].

الشخصية المثقفة والنزوع للخلاص من أزمتها:

بدت أزمة المثقف العربي من خلال الرواية وقد اتخذت صوراً وأشكالاً شتى، راوحت بين الأزمة الداخلية النفسية، والمادية التي وضعت المثقف أمام خيارات لم يكن ليقبل بها، كأن تقوم المرأة بتغطية احتياجاته المادية، أو السعي للانتقال لطبقة أخرى من خلال الزواج من امرأة غنية، أو القبول بعمل لا يرضي طموحاته.

ولئن كانت تلك بعض سبل الخلاص من الأزمة التي عاشها المثقفون عقب خروجهم من السجن، فإن ثمة سبلاً أخرى، كان بعضها يقدم حلولاً عملية، تمثلت بالسعي لتوحيد الشيوعيين، والتخلص من ورطة الخط الصيني وتوسيع التنظيم ووضعه أمام الأمر الواقع(77)، وبعضها كان ترجمة لحالة اليأس التي تسيطر عليهم، وقد جاء تساؤل إيهاب عن ذلك الحال أشبه ما يكون بقرار: «الرهبنة أو الانحلال»، وبغضب رأت زينب: «أن الحل هو الانحلال»(78)، وأما هنية فرأت أن الحل للخروج من حالة الخوف والوحدة التي يعيشها إسماعيل تتمثل في ممارسة أحلام يقظة حبيسة(79).

يمثل الهروب سواء كان حقيقياً أو مجازياً طريقاً يسلكها البطل لتجاوز أزمته، وقد أبرزت الرواية هنا سبيلين رئيسين للخلاص من أزمة المثقف، أحدهما تمثل في الهروب إلى أحلام اليقظة، التي يتمكن من خلالها من تحقيق ما يعجز عن تحقيقه في الواقع، «وبتقابل عالمي اليقظة والحلم في الكتابة تتحقق، لدى هلسا، الدلالة – الفاجعة»(80)، وتمثل الثاني في الهروب إلى الكتابة التي تشكل وجهاً آخر للحلم، وترجمة ملموسة للرغبة في بناء عالم المتخيل، وقد «كان إيهاب يعيش وقائع حياته كأنه شخصية داخل الرواية، وهو قد لاحظ، بالنسبة له وللفنانين الآخرين، أنهم يصاغون بعد مرور الزمن فترة من إبداعهم بفنهم»(81).

كان كثير من مثقفي تلك المرحلة يلجأون للحلم وسيلة للخلاص، وإرضاء لآمالهم وطموحاتهم، فقد كان إيهاب مثلاً يدرك عدم صحة الأخبار التي كانت تنقلها الإذاعة المصرية حول الحرب، لكنه في الوقت ذاته كان يتمنى لو أن أخبار انتصارات القوات المصرية تكون صحيحة، وهو ما يفسر لجوءه إلى الحلم تعبيراً عما يتمنى ويريد، فذهب إلى رسم خطة عسكرية للقضاء على إسرائيل، ووضع جميع تفصيلاتها بدءاً من إنزال نصف مليون جندي مصري بشكل مفاجئ وسريع لمباغتة الجيش الإسرائيلي ومحاصرته بين قوات الجيش المصري والسوري

والأردني، وينتهي الأمر بدعوة الإسرائيليين للاستسلام دون قيد أو شرط، برزت أمامه مشاهد سينمائية بالألوان، لفرسان يهجمون من جهتين متقابلتين يتحاربون مقاتلاً ضد مقاتل، والقتال هنا يعني إبادة العدو كلياً[82].

ومثل ذلك كان حال حسن الذي يعيش حلم البيت الوردي، والمرأة التي تسير بين الزهور بثوبها الحريري الأبيض، كما يعيش حلم البطولة التي لم تتحقق على أرض الواقع، بطولة رجل له عقل ماركس وقلب جندي شجاع، يحلم أن الناس يتحدثون عن ذلك البطل الأسطوري الذي يندفع نحو دبابات العدو ويفجرها، وأن الخطباء على المنابر يتحدثون عن بطولاته، ويتخيل تلك الفتاة قادمة عبر الزهور، تخبره أن الحديث عن حسن، فكانت المرأة من جهة، والحلم من جهة أخرى، سبيله للتخلص من أزمة الواقع الذي يعيشه، ويمكن رد ذلك التوجه إلى نجاح السلطة وخطابها الأيديولوجي في احتواء المجتمع، الأمر الذي يدفع بالمثقف إلى الركون إلى العزلة والانسحاب والتقوقع حول ذاته وأحلامه، فيبتعد أكثر وأكثر عنه ويستغرقه مبدأ الحلم كلية[83]، فتبدو الأحلام «وسيلة لإيجاد لون من التقابل بين الحلم والواقع، بين الأمل الذي يحتاج إلى جهاد وصبر من أجل تحقيقه وبين الواقع الذي يبدو قاسياً جهماً يسحق العواطف ويعصف بروح الإنسان وأشواقه»[84].

وإلى ذلك يتخذ الخلاص من الواقع شكل الحنين إلى الماضي، ممثلاً بالأحياء الشعبية القديمة — الغورية، السيدة، الأزهر، الحسين، بين القصرين، السكرية......- إلى الحياة الأليفة الحنونة، وإلى المرأة التي اختفت من حياته ولن يعوضها شيء، كما يتخذ الخلاص أيضاً صورة العودة إلى الأم، يستعيد وجهها، تجيئه صارمة، وتحمل اللوم والإدانة.

خاتمــــــة:

لقد شكّل الواقع السياسي عاملاً مهماً في تكوين بنية شخصية المثقف العربي، الذي وجد نفسه في حالة صدام مع قطبي ذلك الواقع: السلطة والحزب، فلا هو استطاع أن يقيم علاقة إيجابية مع الأول، ولا الثاني استطاع أن يزوده بسلاح المواجهة، ولا أن يحقق له أحلامه بالحرية والعدل والنصر، فارتد إلى ذاته، واستسلم لأحلام اليقظة، تلك الأحلام التي قال هلسا بأنها تدور حول عالم خيّر مسكون بالفرح، كان يعيشه كذكرى قديمة، ثم تحوّل إلى خلفية للأحداث الراهنة[85]، أو خلفية لما ترسب في الذات من أثر تلك الأحداث، وتجلّى في مظاهر يمكن إيجازها بمظاهر الانكفاء على الذات مما يبدو بصورة «نزعة ثورية، وهي قليلة، ونزعة تدميرية، وهي استجابة بدأت تحتل رؤى العالم في عدد من الروايات، ونزعة مصالحة الواقع وتكريسه أو تأييده أو إهماله، وهي سائدة في عدد لا يستهان به من الروايات[86]، ومن ثم فإن أهمية دراسة تلك الاستجابات، بجانبيها الإيجابي والسلبي، في الرواية العربية، تنبع من كون تلك الأعمال تُعد تمثيلاً لمرحلة حضارية ما، ومؤشراً على ارتباط السلوك الإنساني وما يطرأ عليه من تحولات باللحظة التاريخية التي يخضع لها ذلك السلوك الذي غالبا ما يعبر عن شكل من المواجهة مع واقع جديد لا يتوافق ورغبات ذلك الإنسان وطموحاته، سواء كان في المستوى الشخصي أو العام. وذلك ما حاولت هذه الدراسة جلاءه من خلال آخر أعماله «الروائيون».

الهوامش:

(1) الباردي، محمد رجب، **شخص المثقف في الرواية العربية المعاصرة**, تونس، الدار التونسية للنشر، 1993! 118

(2) إدريس, سماح, **المثقف العربي والسلطة**، بيروت، دار الآداب، 1992! 242

(3) صدرت الطبعة الأولى منها عن دار الزاوية، دمشق، 1988، والنسخة المستخدمة في هذه الدراسة هي المتضمنة في الجزء الثالث من **الأعمال الروائية الكاملة** لغالب هلسا، عمان، دار أزمنة، 2003

(4) سيف النصر، إلهام، **في معتقل أبي زعبل**، القاهرة، دار الثقافة الجديدة، ط2، 1977! 169

(5) من ذلك مثلاً مجموعة من الدراسات والأبحاث التي تضمنها كتاب **وعي الكتابة والحياة: قراءات في أعمال غالب هلسا**، عمان، دار أزمنة، 2004، ومنها دراسة أعمال غالب هلسا بوصفها سيرة: «سلطانة» أنموذجا، عمر شبانة، والواقع المجازي في «الروائيون» لغالب هلسا، إدوار الخراط، وغالب هلسا والأحلام، نزيه أبو نضال، وغيرها.

(6) أبو نضال، نزيه، **غالب هلسا والأحلام**، فصل من كتاب: وعي الكتابة والحياة: قراءات في أعمال غالب هلسا، 201

(7) أبو نضال، نزيه، عالم غالب هلسا، ما يختزنه في داخله أغنى بكثير من وعيه الخارجي، **أفكار**، ع 108! 1992

(8) هلسا، غالب، **الروائيون**! 584

(9) **المصدر نفسه**! 592

(10) إدريس، سماح، **المثقف العربي والسلطة**! 66

(11) حداد، نبيل، **الكتابة بأوجاع الحاضر**، عمان، أمانة عمان، 2003! 176

(12) العوامي، فيصل، **المثقف وقضايا الدين والمجتمع**، بيروت، منتدى الكلمة للدراسات والأبحاث، 1999! 13

(13) الشاذلي، عبد السلام، **شخصية المثقف في الرواية العربية الحديثة**، القاهرة، دار الحداثة، 1985! 30-31

(14) هلسا، غالب، **الأعمال الروائية الكاملة: الروائيون**، ج3

(15) الخراط، إدوار، **الواقع المجازي في «الروائيون»** فصل من كتاب «وعي الكتابة والحياة، قراءة في أعمال غالب هلسا، عمان، دار أزمنة، 2004! 36-37

(16) وتار، محمد رياض، **شخصية المثقف في الرواية العربية السورية**، دمشق، اتحاد الكتاب العرب، 1999! 59

(17) هلسا، غالب، **الأعمال الروائية الكاملة: الروائيون**، ج3، 688

(18) الأزرعي، سليمان، **البحث عن وطن، دراسة في رواية ما بعد حزيران**، عمان، أمانة عمان، 2005! 93 -94

(19) هلسا، غالب، **الروائيون!** 483

(20) عبد النور، جبور، **المعجم الأدبي**، بيروت، دار العلم للملايين، 1984! 100

(21) كاظم، نجم عبد الله، **مشكلة الحوار في الرواية العربية**، الشارقة، اتحاد كتاب وأدباء الإمارات، 2004! 18

(22) بورتوف، رولان، وأونيليه، ريال، **عالم الرواية**، ت نهاد التكرلي، بغداد، دار الشئون الثقافية العامة، 1991! 168

(23) زيتوني، لطيف، **معجم مصطلحات نقد الرواية**، بيروت، مكتبة لبنان، 2002 ، 82

(24) هلسا، غالب، **الروائيون!** 509

(25) **المصدر نفسه!** 600

(26) كاظم، نجم عبد الله، **مشكلة الحوار في الرواية العربية!** 38

(27) الحمد، تركي، **الثقافة العربية في عصر العولمة**، ط2، بيروت، دار الساقي، 2001! 662-664

(28) هلسا، غالب، **الروائيون!** 733

(29) **المصدر نفسه!** 879

(30) **المصدر نفسه!** 724

(31) **المصدر نفسه!** 729

(32) **المصدر نفسه!** 813

(33) الباردي، محمد رجب، **شخص المثقف في الرواية العربية المعاصرة!** 177

(34) هلسا، غالب، **الروائيون!** 886

(35) **المصدر نفسه!** 964

(36) **المصدر نفسه!** 792

(37) جرار، صلاح، **المثقف والتغيير**، عمان، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، 2003! 31

(38) شكري، غالي، وجوه الفانتازيا، من سفر الخروج: في البدء كانت الحرية، **مجلة فصول**، مج12! ع1، 1993

(39) الغانمي، سعيد، **خيالات الذات المنشطرة: أحلام اليقظة وانشطار الذات في أعمال غالب هلسا!** فصل في كتاب، وعي الكتابة والحياة: قراءة في أعمال غالب هلسا، عمان، دار أزمة، 2004! 68

(40) حداد، نبيل، **الكتابة بأوجاع الحاضر!** 153

(41) حرب، علي، **أوهام النخبة أول نقد المثقف**، الدار البيضاء، المركز الثقافي العربي، 1996! 127

(42) هلسا، غالب، **الروائيون!** 879

(43) **المصدر نفسه!** 749

(44) الموصللي، أحمد، وصافي، لؤي، **جذور أزمة المثقف في الوطن العربي**، بيروت، دار الفكر المعاصر، 2002!74

(45) هلسا، غالب، **الروائيون!** 774

(46) **المصدر نفسه!** 70

(47) **المصدر نفسه!** 235

(48) **المصدر نفسه!** 509

(49) إدريس,سماح, **المثقف العربي والسلطة!**250

(50) هلسا، غالب، **الروائيون!**250

(51) **المصدر نفسه!** 813

(52) **المصدر نفسه!** 568-569

(53) منيف، عبد الرحمن، **الثقافة والمثقف في المجتمع العربي**، عمان، منتدى عبد الحميد شومان، 1998! 16-17

(54) هلسا، غالب، **الروائيون!** 749

(55) وتار، محمد رياض، **شخصية المثقف في الرواية العربية السورية!** 59

(56) العيد، يمنى، **مفهوم الجسد في أعمال غالب هلسا السردية**، فصل في كتاب: وعي الكتابة والحياة، 238

(57) هلسا، غالب، **الروائيون!** 979

(58) إدريس، سماح، **المثقف العربي والسلطة!** 240

(59) هلسا، غالب، **الروائيون!** 484

(60) الباردي، محمد رجب، **شخص المثقف في الرواية العربية المعاصرة !** 149

(61) **المرجع نفسه!** 94

(62) هلسا، غالب، **الروائيون!** 260

(63) إدريس، سماح، 243

(64) هلسا، غالب، **الروائيون!** 741

(65) المصدر نفسه، 553-554

(66) **المصدر نفسه!** 536!635

(67) **المصدر نفسه!** 731

(68) **المصدر نفسه!** 984

(69) الخراط، إدوار، **الواقع المجازي في «الروائيون»!**37

(70) إدريس، سماح، **المثقف العربي والسلطة!** 244

(71) **المرجع نفسه!** 245

(72) هلسا، غالب، **الروائيون!** 886

(73) **المصدر نفسه!** 976

(74) الباردي، محمد رجب، **شخص المثقف في الرواية العربية المعاصرة!** 252

(75) محادين، موفق، **«الروائيون» لغالب هلسا (موت الراوي)**، فصل في كتاب وعي الكتابة والحياة، 157

(76) إدريس، سماح، **المثقف العربي والسلطة!** 244

(77) هلسا، غالب، **الروائيون!** 626

(78)**المصدر نفسه!** 965

(79) **المصدر نفسه!** 814

(80) حريس، أحمد حسن، **ما بعد الحداثي في رواية البكاء على الأطلال: مجازفة تأويلية**، فصل في كتاب: «الرواية في الأردن، أوراق ملتقيات عمان الإبداعية، ملتقى الرواية في الأردن، عمان، اللجنة الوطنية العليا لإعلان عمان عاصمة للثقافة العربية، 2002، 51

(81) هلسا، غالب، **الروائيون!** 490

(82) **المصدر نفسه!** 672- 674

(83) الحمد، تركي، **الثقافة العربية في عصر العولمة!** 146

(84) السعافين، إبراهيم، **تحولات السرد دراسات في الرواية العربية**، عمان، دار الشروق، 1996! 309

(85) هلسا، غالب، **الروائيون!** 800

(86) أبو هيف، عبد الله، الجنس الحائر، **أزمة الذات في الرواية العربية**، بيروت، دار رياض الريس، 2003! 335

المصادر والمراجع:

- أبو نضال، نزيه، عالم غالب هلسا، ما يختزنه في داخله أغنى بكثير من وعيه الخارجي، أفكار، ع 108! 1992
- أبو نضال، نزيه، غالب هلسا والأحلام، فصل من كتاب: وعي الكتابة والحياة: قراءات في أعمال غالب هلسا، فصل في كتاب، وعي الكتابة والحياة: قراءة في أعمال غالب هلسا، عمان، دار أزمة، 2004
- أبوهيف، عبد الله، الجنس الحائر، أزمة الذات في الرواية العربية، بيروت، دار رياض الريس، 2003
- إدريس, سماح, المثقف العربي والسلطة، بيروت، دار الآداب، 1992
- الأزرعي، سليمان، البحث عن وطن، دراسة في رواية ما بعد حزيران، عمان، أمانة عمان، 2005
- الباردي, محمد رجب، شخص المثقف في الرواية العربية المعاصرة, تونس، الدار التونسية للنشر، 1993
- بورتوف، رولان، وأونيليه، ريال، عالم الرواية، ت نهاد التكرلي، بغداد، دار الشئون الثقافية العامة، 1991
- جرار، صلاح، المثقف والتغيير، عمان، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، 2003
- حداد، نبيل، الكتابة بأوجاع الحاضر، عمان، أمانة عمان، 2003
- حرب، علي، أوهام النخبة أول نقد المثقف، الدار البيضاء، المركز الثقافي العربي! 1996
- الحمد، تركي، الثقافة العربية في عصر العولمة، ط2، بيروت، دار الساقي، 2001
- الخراط، إدوار، الواقع المجازي في «الروائيون» فصل من كتاب «وعي الكتابة والحياة، عمان، دار أزمنة، 2004
- خريس، أحمد حسن، ما بعد الحداثي في رواية البكاء على الأطلال: مجازفة تأويلية، فصل في كتاب: «الرواية في الأردن، عمان، اللجنة الوطنية العليا لإعلان عمان عاصمة للثقافة العربية، 2002
- زيتوني، لطيف، معجم مصطلحات نقد الرواية، بيروت، مكتبة لبنان، 2002 - السعافين، إبراهيم، تحولات السرد دراسات في الرواية العربية، عمان، دار الشروق، 1996
- سيف النصر، إلهام، في معتقل أبي زعبل، القاهرة، دار الثقافة الجديدة، ط2، 1977
- الشاذلي، عبد السلام، شخصية المثقف في الرواية العربية الحديثة، القاهرة، دار الحداثة، 1985
- شكري، غالي، وجوه الفانتازيا، من سفر الخروج: في البدء كانت الحرية، مجلة فصول، مج21، ع1، 1993
- عبد النور، جبور، المعجم الأدبي، بيروت، دار العلم للملايين، 1984
- العوامي، فيصل، المثقف وقضايا الدّين والمجتمع، بيروت، منتدى الكلمة للدراسات والأبحاث، 1999
- العيد، يمنى، مفهوم الجسد في أعمال غالب هلسا السردية، فصل في كتاب: وعي الكتابة والحياة
- الغانمي، سعيد، خيالات الذات المنشطرة، فصل في كتاب، وعي الكتابة والحياة، عمان، دار أزمة، 2004
- كاظم، نجم عبد الله، مشكلة الحوار في الرواية العربية، الشارقة، اتحاد كتاب وأدباء الإمارات، 2004
- محادين، موفق، «الروائيون» لغالب هلسا (موت الراوي)، فصل في كتاب وعي الكتابة والحياة
- منيف، عبد الرحمن، الثقافة والمثقف في المجتمع العربي، عمان، منتدى عبد الحميد شومان، 1998

- الموصللي، أحمد، وصافي، لؤي، جذور أزمة المثقف في الوطن العربي، بيروت، دار الفكر المعاصر، 2002
- هلسا، غالب، الأعمال الروائية الكاملة، ج3، عمان، دار أزمنة، 2003
- وتار، محمد رياض، شخصية المثقف في الرواية العربية السورية، دمشق، اتحاد الكتاب العرب، 1999

أثر الثقافة التنظيمية في الإبداع: دراسة تطبيقية في شركات الأدوية الأردنية

د. حسن علي الزعبي
كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والخصائص الديموغرافية، وأثر ذلك في تحقيق الإبداع لدى العاملين، فضلا عن التعرف على مدى وجود تباين في مستوى الإبداع لدى العاملين يعزى إلى الاختلاف في خصائصهم الديموغرافية.

أُجريت الدراسة في شركات صناعة الأدوية الأردنية المدرجة في سوق عمان المالي التي تمثل مجتمع الدراسة، ولغايات جمع البيانات اللازمة، فقد تم تطوير استبانة وزعت على عينة عشوائية بلغت (459) فرداً. ولأجل اختبار فرضيات الدراسة تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية: النسب المئوية والتكرارات، الوسط الحسابي والانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون، الانحدار المتعدد، مان- ويتني، كروسكال ولس. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: وجود علاقة معنوية بين جميع الخصائص الديموغرافية والثقافة التنظيمية باستثناء الجنس والعمر. كما تبين أنّ هناك تأثيرا معنويا لكل من أبعاد الثقافة

التنظيمية والخصائص الديموغرافية في قدرة العاملين على الإبداع. فضلا عن وجود تباين في مستوى الإبداع لدى العاملين يعزى لاختلاف خصائصهم الديموغرافية، باستثناء المؤهل العلمي وتنوع مهام الوظيفة الحالية. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات كان من أهمها: ضرورة تشجيع ودعم الإدارة العليا أية أفكار جديدة تقدم من قبل العاملين وباختلاف مستوياتهم الوظيفية، بالإضافة إلى زيادة الاهتمام بتوفير أبعاد الثقافة التنظيمية، وخاصة ذات المستوى المنخفض نسبيا كقيم الدعم والتشجيع.

Impact of the Organizational Culture on Creativity

Abstract:

This research aims at exploring the relation between demographic characteristics and organizational culture and their impact on achieving workers creativity. In addition to identifying the existence of variance in the level of workers creativity based on differences in demographic characteristics.

The research was conducted on Jordanian pharmaceutical manufacturing companies listed at Amman Stock Market. A questionnaire was developed and distributed to a random sample composed of (459) workers.

A number of statistical tools were used to test the research hypotheses. The research concludes that there is a significant effect relationship between demographic characteristics as a unit and organizational culture. There is a significant impact for all demographic characteristics and the dimensions of organizational culture on workers' ability to create. In addition, there is a variance in the level of workers creativity based on differences in their demographic characteristics.

The research concludes with a number of recommendations of most significant is the importance for upper management to encourage and support any new ideas submitted by workers at all job levels and the necessity to pay attention to providing the organization culture dimensions especially those of low level such as support and encouragement values.

مقدمة:

في ظل الظروف المتغيّرة التي تسود السوق العالمية، والمنافسة الشديدة التي تضطر الشركات والدول لمواجهتها، يتحول الإبداع إلى أداة هامة من أدوات التعامل مع تطورات البيئة العالمية الجديدة. وسواء أكان الأمر يتعلق بالمنظمات الفردية أو الاقتصاديات الوطنية، فإن الإبداع هو مفتاح أية ميزة تنافسية، وهو قوة دافعة نحو تحقيق النمو. وفي ظل اقتصاد جديد يعتمد على المعرفة، تتزايد أهمية الإبداع، ويلقى الفكر الإبداعي اعترافاً بأنه أساس هذا الإبداع، ويحدث تحوّل جذري من اقتصاديات السلع إلى اقتصاديات الأفكار.

وفي ظل هذه الظروف تصبح المنظمات أمام خيارين: إما أن تتكيّف مع ما يحدث من تغيّرات عالمية، وتندمج في أجواء العمل الجديدة، أو أن تهمّش. لذا يجب عليها أن تتعلّم كيف تتعامل مع التغيّرات الجذرية التي يشهدها الاقتصاد العالمي، ولا سيما في ما يتعلق بالتحول الذي يجب على كل شركة القيام به، التحول من موقع مميّز في السوق المحلية إلى القدرة على البقاء في بيئة عالمية ذات تنافسية عالية، والتحول من الحجم النسبي (اقتصاديات وفورات الحجم) إلى النطاق النسبي (اقتصاديات النطاق). كما يجب على المنظمات أن تدرك أن الإبداع يمدّها بتفوّق تنافسي في مواجهة المنظمات المنافسة، سواء كان ذلك على المستوى العالمي أو المحلي، وهو عامل أساسي في التحوّل الناجح من اقتصاد الحماية إلى الاقتصاد التنافسي.

وحتى يبدع الفرد لمنظمته، يجب أن توفر المنظمة بيئة تتقبل الإبداعات على أنواعها، إذ لا يمكن أن يبدع المرء في بيئة ترفض كل ما هو جديد، وحتى تصبح بيئة المنظمة بيئة إبداعية، يجب على الإدارات أن تقتنع بأن العاملين بإمكانهم أن يبدعوا ويبتكروا حلولاً للمشاكل التي تواجههم، بل ويجب على تلك الإدارات

أن تعيد النظر في بعض القواعد التي تعيق من عملية الإبداع لدى العاملين. والثقافة التنظيمية لها دور إيجابي في تنمية الإبداع لدى الأفراد العاملين بما تحتويه من قيم وقواعد ومعايير وأنماط السلوك التي يشترك العاملين في المنظمة. وكونها قوى محسوسة تقف خلف نشاطات المنظمة مما يجعل لزاما على تلك منظمات الأعمال الاهتمام بثقافتها لما لها من انعكاسات إيجابية في الإبداع لدى العاملين لديها.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما هو مستوى الثقافة التنظيمية السائد في شركات صناعة الأدوية الأردنية؟
2. ما هو مستوى توافر الإبداع في شركات صناعة الأدوية الأردنية ؟
3. ما مدى العلاقة بين الخصائص الديموغرافية والثقافة التنظيمية؟
4. ما هو تأثير الثقافة التنظيمية في تحقيق الإبداع لدى العاملين في شركات صناعة الأدوية الأردنية ؟
5. هل هناك فروقات في إبداع العاملين في هذه الشركات يعزى إلى اختلاف خصائصهم الديموغرافية؟

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من خلال المتغيرات التي تسعى لدراستها، فضلاً عن ارتباط الإبداع بأداء المنظمات المعاصرة. كما تكمن أهمية دراسة الإبداع بما يمكن أن يحققه للمنظمة من مزايا تنافسية مستدامة يصعب محاكاتها. ويأتي الاهتمام بالإبداع بعد أن أسهمت التطورات المتسارعة التي يشهدها العصر الحالي في سيادة تأثيرات متغيرات البيئة سواء كانت سياسية أو ثقافية أو اجتماعية أو اقتصادية، والتي تحتم على المنظمات الاستجابة لهذه المتغيرات بأسلوب إبداعي. مما

يترتب عليه اهتمامٌ متزايد بالإبداع، وكيفية تنميته لدى العاملين في المنظمات.

لذلك، فإن إجراء مثل هذه الدراسة، تأتي كمحاولة للإسهام في قياس مدى العلاقة بين ثقافة المنظمة والخصائص الديموغرافية ومدى تأثيرهما في الإبداع لدى العاملين في بيئة الأعمال الأردنية.

أهداف الدراسة:

تحاول هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف إلى مستوى العلاقة بين الثقافة التنظيمية والخصائص الديموغرافية.
2. التعرف إلى أثر الثقافة التنظيمية في الإبداع.
3. التعرف إلى مستوى تباين الإبداع بتباين الخصائص الديموغرافية.
4. إمكانية التوصل إلى نتائج يمكن من خلالها صياغة بعض المقترحات، التي تساعد المنظمات المبحوثة في تحسين ثقافتها التنظيمية لتحقيق أعلى مستويات الإبداع.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى:

(Ho): « لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الديموغرافية للعاملين من حيث: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، مهام الوظيفة الحالية، تنوع مهام الوظيفة الحالية والثقافة التنظيمية».

الفرضية الرئيسية الثانية:

(Ho): « لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الثقافة التنظيمية (القيم الهدفيه، قيم الدعم والتشجيع، قيم الانضباط، قيم النمط الحر)، في قدرة العاملين على الإبداع».

الفرضية الرئيسية الثالثة:

(Ho): «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع لدى العاملين تعزى إلى خصائصهم الديموغرافية من حيث: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، مهام الوظيفة الحالية، تنوع مهام الوظيفة الحالية».

التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة:

استخدمت الدراسة مجموعة من المصطلحات المتعلقة بمكونات النتغير المستقل والمتغير التابع. وسيتم إيراد تعريفات موجزة لهذه المصطلحات، مما يساعد في فهم معناها في هذا الحدود.

- الثقافة التنظيمية: تشير إلى مجموعة من الخصائص، القيم، الأخلاق، النواحي المادية، والتقنية التي تصف منظمة ما وتميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى.
- القيم الهدفية: تشير إلى التركيز على تحقيق أهداف المنظمة في التطور والسمعة الجيدة.
- قيم الدعم والتشجيع: تشير إلى التركيز على الاهتمام بالأفراد وحاجاتهم وأهدافهم، وكذلك بكفاءتهم واقتراحاتهم ومواهبهم أيضا.
- قيم الانضباط: تشير إلى التركيز على سلوك الانضباط في العمل والوجود في المكان والزمان المناسبين، والالتزام بقواعد السلوك المهني.
- قيم النمط الحر: تشير إلى التركيز على إعطاء الحرية المتاحة لأعضاء المنظمة دون وضع قيود عليهم من قبل رؤسائهم.
- الإبداع: يشير إلى قدرة الأفراد على الإنتاج، إنتاجا يتميز بأكبر قدر من الطلاقة الفكرية والمرونة التلقائية والأصالة وبالتداعيات البعيدة، وذلك كاستجابة لمشكلة أو موقف مثير.

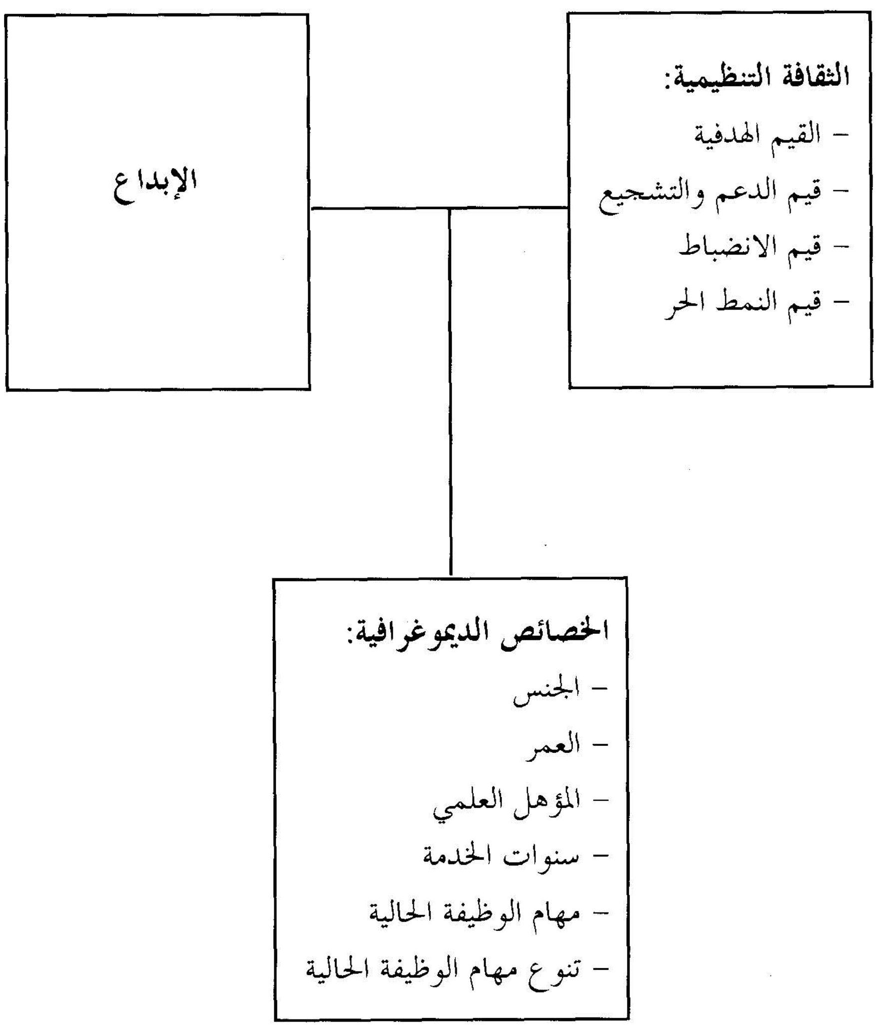
نموذج الدراسة:

استكمالاً لمعالجة مشكلة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها، فقد تم بناء نموذج فرضي الشكل (1)، يتضمن ثلاثة متغيرات رئيسية، تمثلت بالثقافة التنظيمية التي تعامل معها الباحث كمتغير مستقل بما تتضمنه من أبعاد، ومتغير الخصائص الديموغرافية للعاملين، والمتضمنة نوعين من الخصائص الشخصية والوظيفية وهي متغيرات معدلة، ومتغيراً تابعاً يتمثل في الإبداع لدى العاملين.

شكل (1)

نموذج الدراسة

يبين المتغيرات المستقلة والمعدلة التي تؤثر في المتغير التابع



الإطار النظري للدراسة

أولا- الخصائص الشخصية:

يعرف جوردن البورت (Gordon Allport) الشخصية Personality على إنها «الحركة المنظمة داخل نظام النفس والبدن الإنساني، التي تحدد قدرته الفريدة على التكيف مع البيئة»[1]. وعرفها ماهر بأنها «نظام متكامل من الخصائص المميزة للفرد والعلاقة بين هذه الخصائص تساعد الفرد على مواءمة نفسه مع الآخرين والبيئة من حوله»[2]. أما الخصائص الشخصية، فقد عرفها الهاجري بأنها «المتغيرات المرتبطة بشخصية الفرد نفسه». ونظر إليها هيجان بأنها الصفات أو الخصائص التي تميز فرداً عن غيره، وقد يكون مصدر هذه الخصائص الفرد ذاته مثل العمر والمستوى التعليمي، أو تكون مرتبطة بعمل الفرد في المنظمة مثل الرتبة ومسمى الوظيفة[3]. وتتضمن الدراسة الحالية الخصائص الشخصية التالية (1-العمر، 2- الجنس، 3- المؤهل العلمي).

ثانيا- الخصائص الوظيفية:

تعرف الوظيفة في معجم مصطلحات العلوم الإدارية بأنها «مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي تتطلب تعيين فرد لأدائها»، ومن المفروض أن يوجد في كل منظمة عدد من الوظائف يتفق مع عدد الموظفين أو العمل فيها[4]. أما الخصائص الوظيفية، فقد عرفت بأنها المتغيرات المادية والمعنوية المستمدة من الوظيفة ذاتها أو من أنظمة الوظيفة أو من علاقات العمل ونقصد بها: الأجور، محتوى العمل، جماعة العمل، القيادة والإشراف، الترقية والتقدم الوظيفي[5]. وحددت على أنها العوامل المتعلقة بالعمل[6].وتتضمن الدراسة الحالية الخصائص

الوظيفية التالية: (1- سنوات الخدمة، 2- مهام الوظيفة الحالية، 3- تنوع مهام الوظيفة الحالية).

ثالثا- الثقافة التنظيمية: Organizational Culture

انبثق مفهوم الثقافة التنظيمية في أدبيات الإدارة والسلوك التنظيمي، وأصبح سائداً في مجال المنظمات. ويشير مفهوم الثقافة التنظيمية إلى «مجموعة من الخصائص، القيم، الأخلاق، النواحي المادية، والتقنية التي تصف منظمة ما وتميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى»[7]. وهذه الخصائص تؤثر في سلوك الأفراد وأدائهم في المنظمات التي يعملون بها.

وقد عرف شاين (Schein) الثقافة التنظيمية بأنها «نمط من الافتراضات الأساسية مبتدعة أو مكتشفة أو مطورة من قبل جماعة كما تعلمتها من خلال التلاؤم مع مشكلات العالم الخارجي وضرورات التلاؤم الداخلي، والتي أثبتت صلاحيتها لكنها تعد قيمة ويجب تعليمها للأعضاء الجدد في المنظمة باعتبارها طرق صحيحة للإدراك والتفكير والإحساس فيما يتعلق بتلك المشكلات[8].

ويعرفها كيرت لوين (Kurt Lewin) بأنها «مجموعة الافتراضات والمعتقدات والقيم والقواعد والمعايير التي يشترك فيها أفراد المنظمة»[9]. ويعرفها ديل وكيندي (Deal & Kennedy) بأنها «القيم الأساسية والطريقة التي يتم بها إنجاز المهام والافتراضات والمعتقدات التي يتشارك في الالتفاف حولها أعضاء التنظيم»[10].ووصف أوت (Ott) الثقافة التنظيمية بأنها تلك الثقافة التي تُوجد شيئا ذا علاقة بالثقافة الاجتماعية، وتستمد مصدرها من مفاهيم كالقيم، المعتقدات، الافتراضات، أنماط السلوك، المصنوعات وعناصر التصرف، فضلا عن

أنها بناء اجتماعي غير مرئي، لكنها قوى محسوسة تقف خلف نشاطات المنظمات، وهي عبارة عن طاقة اجتماعية تحرك أعضاء المنظمة للتصرف والحركة، وأفكار متحدة توفر معاني وتوجهات، يتحرك خلالها أعضاء المنظمة، فضلا عن أن الثقافة التنظيمية تعمل تنظيميا كآلية تحكم وضبط، بل تجيز وتمنع التصرفات بصورة غير رسمية[11].

وينظر هوفستد (Hofstade) إلى الثقافة على أنها برمجة عملية للفرد يتم ترتيبها من قبل الأسرة والمجتمع بمجموعة من القيم والمعتقدات التي يتناقلها الأفراد جيلا بعد جيل، ومن ثم يقوم أفراد المجتمع بنقل هذه القيم والمعتقدات إلى داخل منظماتهم ويعكسونها بأساليب وممارسات خاصة في التنظيم والرقابة، واتخاذ القرار وحل المشاكل والتفاعل مع العاملين بطريقة معينة. وقد تميز العمل الريادي لديه بأنه صنف الاختلافات الثقافية ضمن أربعة أبعاد تؤثر في طريقة التفكير وتكوين القيم المجتمعية، وهي: (القوة أو السلطة، تجنب عدم التأكد، الجماعية/الفردية، الذكورية/الأنوثة)[12].

وأشار كل من البداينة والعضايلة إلى أن الثقافة في المجتمعات لها تأثير واضح على السلوك داخل المنظمة، وأن هذا التأثير لا يقتصر على الثقافة الخارجية، وإنما يمتد إلى ثقافة المنظمة التي تؤثر في الكثير من القرارات، وأنماط السلوك، والاتجاهات نحو المنظمة[13]. أما برنوطي فقد أشارت إلى الثقافة التنظيمية على أنها «كل التقاليد والقيم، والأعراف والخصائص التي تشكل الأجواء العامة للمنظمة، والتي تؤثر في العاملين، وهي خصائص تكون عميقة التأثير، وتنتقل عبر الأجيال، ويكون تغييرها بطيء»[14].

يعطي الكثير من المديرين في دنيا الأعمال المعاصرة الأولوية والاهتمام للثقافة التنظيمية في منظماتهم، لأنهم يعتبرون الثقافة أحد أصول المنظمة الهامة. وقد

أشارت بعض الدراسات إلى أن المنظمات التي لديها ثقافة التكيف Adaptive فإنها تركز على إرضاء وإشباع الاحتياجات المتغيرة للعملاء، والعاملين، وأصحاب الأسهم، يمكنها أن تتجاوز بأدائها المنظمات التي لا توجد لديها مثل تلك الثقافة. فالمنظمات الناجحة تحتاج إلى أكثر من مجرد وجود استراتيجيات فعالة، فهي تحتاج بالإضافة إلى ذلك إلى ثقافة جيدة تدعم تلك الاستراتيجيات[15].

وعلى مستوى هذه الدراسة سوف يتم اعتماد أبعاد الثقافة التنظيمية (القيم الهدفية، قيم الدعم والتشجيع، قيم الانضباط، قيم النمط الحر)، وذلك نظرا لأن هذه الأبعاد قد تم اختبارها في دراسات سابقة مثل دراسة (الفرحان،2003)[16]. ودراسة (الهيتي،2005)[17] وهي تناسب طبيعة الدراسة الحالية.

رابعا– الإبداع: Creativity

إن الإبداع ظاهرة معقدة جداً، وذات وجوه وأبعاد متعددة، لذا اختلف العلماء في تحديد مفهوم الإبداع. ولم يكن هناك تعريف واضح ومحدد له، وقد يرجع ذلك إلى كثرة المجالات التي شاع فيها مفهوم الإبداع من جهة، وإلى مناهج الباحثين واجتهاداتهم العملية ومدارسهم الفكرية من جهة ثانية، كما يمكن أن يعود ذلك إلى جوانب الظاهرة الإبداعية وتعقدها من جهة ثالثة[18].

وإجمالا يمكن القول إنّ غياب الإجماع على تعريف محدد للإبداع ليس شيئاً غريباً، بل يتفق الباحث مع جاندري (Gundry) الذي يرى أنّ أية محاولة للوصول إلى إجماع على تعريف محدد للإبداع، ربما تتعارض مع فكرة الإبداع ذاتها. ومع إدراك صعوبة الوصول إلى تعريف محدد للإبداع، إلا إن هذه الصعوبة ينبغي ألا تعفي أي باحث من الوقوف على بعض التعريفات التي أوردها الباحثون[19]. ففي اللغة يشير مفهوم الإبداع إلى إحداث شيء جديد على غير مثال سابق[20].

وعرف الإبداع من قبل الأعسر بأنه العملية الخاصة بتوليد منتج فريد وجديد بإحداث تحول من منتج قائم، هذا المنتج يجب أن يكون فريداً بالنسبة للمبدع، كما يجب أن يحقق القيمة والفائدة والهدف الذي وضعه المبدع(21). وقد أشار هيجتر إلى الإبداع أنه العملية التي يتم فيها خلق شيء ما جديد له قيمة ملحوظة للفرد أو المجموعة أو المنظمة أو المجتمع(22). ويعرف الصافي الإبداع بأنه عملية تمكن الفرد المبدع من سهولة التعرف على جوانب النقص وعدم التناسق في الأشياء موضع اهتمامه، التي قد تبدو كاملة متناسقة في نظر الآخرين، والتوصل إلى أفكار واستجابات تتصف بأنها مناسبة وماهرة بالرغم من أنها غير مألوفة وغير شائعة(23). أما خير الله فقد أشار إلى الإبداع على أنه قدرة الأفراد على الإنتاج، إنتاجا يتميز بأكبر قدر من الطلاقة الفكرية والمرونة التلقائية والأصالة وبالتداعيات البعيدة، وذلك كاستجابة لمشكلة أو موقف مثير(24).

ويمكن النظر إلى الإبداع بناءاً على سمات الشخصية أو إنتاج الشخص أو العملية الإبداعية أو البيئة المبدعة. ولذلك فقد حدد رودز (Rhodes) شعاراً يجمع بين النواحي الأربعة وأسماها (4 P>s) Four P>s of Creativity وهي: Person, Product, Process, Press وفيما يلي توضيح لكل من هذه النواحي الأربعة(25):

المنحى الأول:الشخصية Personality: يعرف سمبسون (Simpson) الإبداع وفق هذا المنحى بأنه «المبادأة التي يبديها الفرد في قدرته على التخلص من السياق العادي للتفكير، وإتباع نمط جديد في التفكير».

المنحى الثاني:الإنتاجية Productive: وقد عرف روجرز (Rogers) الإبداع وفق هذا المنحى بأنه «ظهور لإنتاج جديد نابع من التفاعل بين الفرد وما يمر به من خبرات»

المنحى الثالث:عملية Process: يعرفه ماكينون (Mackinnon) وفق هذا المنحى بأنه «عملية تمتد عبر الزمن، وتتميز بالأصالة والقابلية للتحقق».

المنحى الرابع:الموقفية Press: تعريف الإبداع بناءً على الموقف الإبداعي أو البيئة المبدعة، ويقصد بالبيئة المبدعة المناخ بما يتضمنه من ظروف ومواقف مختلفة تنمي الإبداع وتشجع عليه، أو تحول دون إطلاق طاقات الأفراد الإبداعية.

1- مستويات الإبداع:

يظهر الإبداع في العديد من المستويات ومنها[26]:

1- الإبداع على المستوى الفردي: بحيث يكون لدى العاملين إبداعية خلاقة لتطوير العمل، وذلك من خلال خصائص فطرية يتمتعون بها، كالذكاء والموهبة أو من خلال خصائص مكتسبة كحل المشاكل، وهذه الخصائص يمكن التدرب عليها وتنميتها، ويساعد في ذلك ذكاء الفرد وموهبته.
2- الإبداع على مستوى الجماعات: بحيث تكون هناك جماعات محددة في العمل تتعاون فيما بينها لتطبيق الأفكار التي يحملوها وتغيير الشيء نحو الأفضل.
3- الإبداع على مستوى المنظمات: فهناك منظمات متميزة في مستوى أدائها وعملها، وغالبا ما يكون عمل هذه المنظمات نموذجي ومثالي للمنظمات الأخرى، وحتى تصل المنظمات إلى الإبداع لابد من وجود إبداع فردي وجماعي.

وقد قام تايلور بتقسيم الإبداع إلى مستويات مختلفة هي[27]:

1- الإبداع التعبيري :Expressive Creativity! وتكون فيه الأصالة والكفاءة على قدر قليل من الأهمية.

2- الإبداع الإنتاجي :Productive Creativity! وهو الذي يرتبط بتطوير آلة أو منتج أو خدمة.

3- الإبداع الاختراعي :Inventive Creativity! ويتعلق بتقديم أساليب جديدة.

4- الإبداع الابتكاري :Innovative Creativity! ويشير إلى التطوير المستمر للأفكار، وينجم عنه اكتساب مهارات جديدة.

5- إبداع الانبثاق :Emergence Creativity! وهو نادر الحدوث لما يتطلبه من وضع أفكار وافتراضات جديدة كل الجدة.

2- أسباب تبني الإبداع في منظمات الأعمال:

يمكن إيجاز هذه الأسباب بما يلي(28):

1- الظروف المتغيرة التي تعيشها المنظمات اليوم، سواء أكانت ظروف سياسية أو ثقافية أو اجتماعية أو اقتصادية، والتي تحتم على المنظمات الاستجابة لهذه التغيرات بأسلوب إبداعي يضمن بقاء المنظمة واستمرارها.

2- يحتم الإبداع الفني والتكنولوجي في مجال السلع والخدمات وطرق إنتاجها وقصر دورة حياتها على المنظمات أن تستجيب لهذه الثورة التكنولوجية، وما يستلزمه ذلك من تغييرات في هيكل المنظمة، وأسلوب إدارتها بطرق إبداعية أيضا، مما يمكنها من زيادة أرباحها وقدرتها على المنافسة والاستمرار في السوق من خلال ضمانها لحصتها السوقية بين المنظمات المنافسة.

الدراسات السابقة:

1- دراسة (Mable & Chan, 1993): تناولت هذه الدراسة تجربة مجموعة

شركات سيبو اليابانية في دمج الثقافة التنظيمية والتدريب. بهدف الكشف عن العلاقة بين الثقافة التنظيمية ونجاح برنامج التدريب، والتي امتد نشاطها إلى هونج كونج. وتوصلت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية تتضمن نظام القيم المشتركة والافتراضات والاعتقادات والمعايير التي تصهر أفراد المنظمة في بوتقة واحدة، وأن نجاح البرنامج التدريبي يتوقف على الاهتمام بالثقافة التنظيمية لما لها من أهمية قصوى كأحد العوامل الأساسية في نجاح المنظمات[29].

2- دراسة (البداينة والعضايلة،1996): تناولت هذه الدراسة قيم المديرين كمؤشر لثقافة المنظمات في الأردن والسعودية. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود اتساق في قيم المديرين في المنظمات الأردنية مع قيم المديرين في المنظمات السعودية، حيث تبين أن قيم الدفاع والنفوذ والفعالية والكفاءة والعدالة والصفوة قد احتلت أعلى القيم، وعلى التوالي لدى المديرين السعوديين والأردنيين، فضلا عن ارتفاع متوسط القيم لدى المديرين في المنظمات السعودية عنه في المنظمات الأردنية. كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات القيم في المنظمات الأردنية والسعودية، وتعكس هذه النتيجة خصوصية ثقافية في كل من البلدين[30].

3- دراسة (جحلان،1997) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر المناخ التنظيمي في إبداع الموظفين في المنظمات السعودية. وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (300) موظف في المنظمات السعودية. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين المناخ التنظيمي والإبداع، وأن المناخ التنظيمي بأبعاده المختلفة يؤثر على الإبداع[31].

4- دراسة (الحقباني،1997): تناولت الدراسة أثر المتغيرات التنظيمية في الإبداع الإداري. وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (513) موظفا من الموظفين في الوزارات السعودية. وقد توصلت الدراسة إلى إن

مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين بشكل عام متوسط إلى حدٍّ ما. وإلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات التنظيمية (نمط القيادة، التدريب، الحوافز، الأنظمة والإجراءات، والاتصالات والمعلومات) والإبداع الإداري لدى الموظفين في الأجهزة الحكومية[32].

5- دراسة (Hauser, 1998): ركزت هذه الدراسة على الثقافة التنظيمية والتجديد. واستهدفت تحليل محتوى الثقافة التنظيمية المتمثل في: القيم، المعايير، والمعرفة وقوتها، وتداخل تأثيرها في المراحل المختلفة لعملية التجديد التقني، وقوة القيم الثقافية وتأثيراتها الإيجابية والسلبية على المراحل المختلفة للتجديد. تم تطبيق الدراسة في إحدى المستشفيات السويسرية التي تقدم نظاما جديدا للمعلومات. وأظهرت نتائج الدراسة أن الثقافة التنظيمية مجموعة من القيم والمعايير والمعارف يشترك فيها الأفراد داخل المنظمة. ويلاحظ أن بعض هذه العناصر مدركة، وبعضها الآخر لاشعوري، كما أن بعضها متغير، وبعضها الآخر ثابت[33].

6- دراسة (هيجان، 1999): هدفت هذه الدراسة إلى دراسة (10) معوقات للإبداع هي: عدم وضوح الرؤية، الخوف من الفشل، التمسك بالأنماط المألوفة، غياب جو الحرية، غياب الدوافع الداخلية للإبداع، عدم تشجيع المنظمة للإبداع، الإفراط في مكافأة النجاح، عدم مساندة العمل الجماعي من قبل المنظمة، الاعتماد المفرط على الخبراء، وعدم شيوع جو المرح. وقد توصلت الدراسة إلى وجود هذه المعوقات في المنظمات السعودية باستثناء معوق غياب الدوافع الداخلية للإبداع[34].

7- دراسة (آل حسن، 2001): استخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته، التي هدفت إلى التعرف إلى تحديد واقع الثقافة التنظيمية السائدة في الإدارة العامة للمجاهدين في المملكة العربية السعودية. وكذلك الكشف عن العلاقة بين الثقافة التنظيمية وفعالية التطوير التنظيمي في الإدارة العامة.

وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة سلبية بين متغير المؤهل العلمي ومتغير الثقافة التنظيمية، كما إن هناك علاقة إيجابية بين متغير العمر والثقافة التنظيمية وفعالية التطوير التنظيمي، فضلا عن وجود علاقة إيجابية بين متغير سنوات الخبرة ومتغيرات القوة والكفاية وفرق العمل والقانون والنظام وفعالية تقويم أداء العاملين[35].

8- دراسة (Sorensen,2002): شملت هذه الدراسة (18) صناعة أمريكية تضم (160) شركة، وذلك لمعرفة وجود ثقافة قوية على اداء المنظمة. وتوصلت الدراسة إلى أن قوة الثقافة ستحقق فوائد هامة للمنظمة كتحقيق مستوى جيد من الموثوقية في الأداء، وكذلك إلى فهم أفضل لتكاليف وعوائد وجود ثقافات تنظيمية قوية. إن هذه النتائج ستمكن المنظمات من تبني استراتيجية مثلى تقود إلى تطوير ثقافة تشجع وتدعم حالات التعلم والإبداع. وأوصت الدراسة بضرورة إدراك المنظمات لبيئاتها جيدا لتستفيد من فرص وجود ثقافة تنظيمية قوية تضمن لها تحقيق مستويات أداء عالية، مما سيكسب المنظمة ميزة تنافسية، وجعل المنظمة في موقع أفضل للاستجابة للفرص الاستثمارية[36].

9- دراسة (الفرحان،2003): هدف هذه الدراسة هو التعرف إلى مدى توفر الثقافة التنظيمية والتطوير الإداري في مؤسسات القطاع العام الأردني، ودراسة العلاقة بينهما، ومعرفة تأثير حجم المؤسسة على هذه العلاقة، وبتطبيقها على عينة عشوائية مكونة من (400) موظف من العاملين على مستوى الإدارة الوسطى والإشرافية والمسؤولين عن وحدات التطوير الإداري. وتبين أن أبعاد الثقافة التنظيمية والتطوير الإداري تتوفر بنسب متوسطة ومتفاوتة. وأن هناك علاقات معنوية متقاربة بين الثقافة التنظيمية والتطوير الإداري بأبعاده مجتمعة ومنفردة[37].

10- دراسة (Marfins, 2003): هدفت الدراسة إلى تقديم وتحديد الثقافة

التنظيمية التي تؤثر في الإبداع والابتكار، والتي أُجريت في جنوب إفريقيا. وقد أظهرت الدراسة بأن النموذج المرتكز على نظريات النظم المفتوحة، يمكن أن يقدم مدخلاً شمولياً لوصف الثقافة التنظيمية. وناقشت الدراسة العلاقة بين الإبداع والابتكار والثقافة مقابل الخلفية حول هذا النموذج. وعرفت محددات الثقافة التنظيمية وهي: الاستراتيجية، الهيكل، آليات الدعم، والسلوك الذي يحفز الابتكار الاتصالات المفتوحة. وكذلك التاثير لكل محدد على الإبداع والابتكار. وتوصلت الدراسة إلى أن القيم، المعاير، والمعتقدات لعبت دورا بارزا في دعم الإبداع والابتكار والمعتمدة على كيفية التاثير في سلوك الأفراد والجماعات(38).

11- دراسة (العتزي،2004): أُجريت هذه الدراسة حول الثقافة التنظيمية والإبداع. وتتلخص نتائج الدراسة في أن جميع القيم المكونة للثقافة التنظيمية سائدة بالمؤسسات الحكومية في مدينة الرياض وهي:القوة، الصفوة، الفاعلية، الكفاءة، العدالة، فرق العمل، والنظام، ويستثنى من ذلك قيمة المكافأة. وأن أغلب القيم التي يؤمن بها الأفراد داخل المنظمات على اختلاف أنواعها متشابهة إلى حدٍّ كبير(39).

بعد استعراض الدراسات السابقة بمقدار ما تمكن الباحث من الحصول عليه، يلاحظ أن هذه الدراسات أُجريت خلال الفترة 1993 – 2004؛ وفي بيئات مختلفة بعضها عربية، وبعضها الآخر في بيئات أجنبية. كما أنه لا يوجد دراسات سابقة تناولت موضوع الثقافة التنظيمية والإبداع معاً. حيث كان هناك ندرة في الدراسات العربية التي تناولت دراسة أثر الثقافة التنظيمية والإبداع. كذلك لم تتفق الدراسة الحالية مع أي من الدراسات في مجال التطبيق، حيث لم تتطرق أي من الدراسات لدراسة الموضوع وتطبيقه في شركات صناعة الأدوية.

منهجية الدراسة

مجتمع الدراسة وعيّنتها:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع شركات صناعة الأدوية الأردنية المساهمة المدرجة في بورصة عمان، والبالغ عددها (6) شركات، وفقاً للبيانات المتوفرة في موقع بورصة عمان للأوراق الماليةwww.ase.com.jo . وقد تم اختيار عينة عشوائية وبنسبة (20%) من مجموع العاملين في كل شركة من شركات مجتمع الدراسة، وعلى هذا الأساس بلغ حجم العينة (472) فردا، وقد بلغ عدد الاستبانات الموزعة (480) استبانة، استرجع منها (474) استبانة، واستُبعد منها (15) استبانة لعدم اكتمال البيانات فيها. وعلية يكون عدد الاستبانات التي خضعت للتحليل الإحصائي (459) استبانة، أي إنها تمثل ما نسبته (97%) من حجم العينة، وهي نسبة كافية لتعميم نتائج الدراسة.

أسلوب جمع البيانات:

اعتمد الباحث على نوعين من المصادر لجمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة وهما: البيانات الأولية، حيث اعتمد الباحث أسلوب الاستبانة، التي وزعت على عينة الدراسة، التي أسهمت في تغطية الجانب العملي للدراسة. البيانات الثانوية، حيث تم الاعتماد على الكتب والدراسات والأبحاث السابقة، التي ساهمت في بناء الإطار النظري للدراسة.

أداة الدراسة:

لإغراض جمع البيانات اللازمة، فقد تم تطوير استبانة خاصة لهذه الغاية، وذلك من خلال الاطلاع على بعض الدراسات والاستفادة منها في بناء الاستبانة، حيث يمكن تقسيمها إلى ثلاثة أجزاء: اختص الجزء الأول بالأسئلة المتعلقة بالخصائص الديموغرافية للعاملين وهي: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، مهام الوظيفة الحالية، تنوع مهام الوظيفة الحالية. أما الجزء الثاني، فقد اختص بالعبارات المتعلقة بالثقافة التنظيمية، وقد اعتمد الباحث في بنائها على دراسة (الفرحان،2003)[40] التي تكونت من 24 عبارة. بينما تضمن الجزء الثالث العبارات المتعلقة بالإبداع لدى العاملين، وحددت وفقا لمقياس (Daft,2001)[41] والمكون من 10 فقرات. وقد تم تعديل بعض الفقرات بما يتناسب مع طبيعة هذه الدراسة. وقد عرضت العبارات للإجابة عليها وفق مقياس ليكرت الخماسي (اتفق تماما، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق إطلاقا).

اختبار صدق الأداة وثباتها:

1- صدق الأداة Instrument Validity:

وهي عملية التأكد من أن الفقرات التي تحتويها الاستبانة تؤدي إلى جمع البيانات بدقة، وأن كل متغير من متغيرات الدراسة ممثل بشكل دقيق بمجموعة من العبارات التي تعكسه فعليا. ولتحقيق ذلك فقد تم عرض الاستبانة على عدد من الأساتذة المتخصصين في الجامعات الأردنية، وعددهم (5) أساتذة لتحكيم الاستبانة، للتأكد من دقّة الاستبانة وصحة فقراتها، وفي ضوء آرائهم قام الباحث بحذف وتعديل بعض الفقرات لتصبح أكثر فهما وتحقيقا لأهداف الدراسة.

2- ثبات الأداة Instrument Reliability:

ويشير إلى مدى الحصول على نفس النتائج أو نتائج متقاربة لو كررت

الدراسة في ظروف مشابهة باستخدام الأداة نفسها. وقد تم اعتماد معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا Cronbach alpha لتحديد درجة الثبات، الذي يحدد مستوى قبول أداة القياس بمستوى 60% فأكثر[42](Sekaran,2006). حيث كانت نتائج اختبار الثبات على النحو الآتي:

مكونات المقياس	معامل الثبات ahpla hcabnorC
1- مقياس ابعاد الثقافة التنظيمية (كافة الفقرات) باستثناء الإبداع	79%
2- مقياس بعد القيم الهدفية	68%
3- مقياس بعد قيم الدعم والتشجيع	74%
4- مقياس بعد قيم الانضباط	71%
5- مقياس بعد قيم النمط الحر	77%
6- مقياس بعد الإبداع	81%

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البانات وهي: النسب المئوية والتكرارات، الوسط الحسابي والانحراف المعياري، معامل الارتباط لبيرسون Pearson Correlation Coefficient، الانحدار المتعدد Multiple Regression، مان- ويتني Mann-Whitney، كروسكال ولس Kruskal-Wallis، ومعامل كرونباخ ألفا Cronbach Alpha.

تحليل النتائج

أولا- وصف عينة الدراسة:

تضمنت الدراسة الحالية (6) متغيرات تصف الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد العينة والموضحة في الجدول (1)، حيث بلغ ما نسبته (69%) من أفراد العينة ذكورا والباقي إناثا. وتبين أيضا أن (87) فردا بنسبة (19%) تقل أعمارهم عن (30) سنة، بينما بلغ عدد الذين تقع أعمارهم بين (31-40) سنة (176) فردا بنسبة (38%)، وتمثل هذه النسبة أعلى نسبة ضمن هذا المتغير. أما فئة العمر بين (41-50) سنة فبلغ عدد أفرادها (132) فردا، أي ما نسبته (29%). في حين كان (64) فردا ضمن الفئة (51 سنة فأكثر) بنسبة بلغت (14%).

وعند التدقيق في المؤهلات العلمية لأفراد العينة نجد أن أغلبهم يحملون درجة البكالوريوس، حيث بلغ عدد الحاصلين على درجة البكالوريوس (344) فردا وبنسبة (75%)، وهذا يدل على ارتفاع المستوى العلمي لأفراد عينة الدراسة. أما الأفراد الحاصلين على درجة دبلوم فما دون فعددهم (63) فردا، أي ما يعادل (14%) من حجم العينة، بينما بلغ عدد الحاصلين على شهادة عليا (52) فردا بنسبة (11%). ولعل سبب ارتفاع حملة شهادة البكالوريوس في عينة الدراسة راجع إلى توجه هذه الشركات نحو تطوير كوادرها من خلال استقطاب الكفاءات المتعلمة القادرة على استيعاب التطورات العالمية في المجالات الصناعية.

أما بالنسبة إلى سنوات الخدمة، فإن (56) فردا، أي ما يعادل (12%) تقل خدمتهم عن (5) سنوات، و(195) فردا بنسبة (43%) بين (6-10) سنوات. أما عدد الأفراد الذين تقع خدمتهم بين (11-15) سنة فبلغ (147) فردا بنسبة (32%)، في حين يقع (38) فردا ضمن الفئة (16-20) سنة وبنسبة بلغت

(8%)، أما الأفراد الذين بلغت خدمتهم (21 سنة فأكثر) فقد بلغ عددهم (23) فردا بنسبة بلغت (5%).

أما مهام الوظيفة الحالية، فقد بلغ عدد الأفراد الذين يمارسون مهام قيادية (31) فردا بنسبة بلغت (7%) من حجم العينة. و (205) أفراد، أي بنسبة بلغت (45%)، كانت مهام وظائفهم إدارية، وكان (223) فردا بنسبة (48%) كانت مهام وظائفهم فنية. أما من حيث تنوع مهام الوظيفة، فقد كان هناك (334) بنسبة بلغت (73%) لا يوجد تنوع في مهام وظائفهم، و(125) فردا بنسبة (17%) من حجم العينة كان هناك تنوع في مهام وظائفهم.

جدول (1)

الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

	الخصائص الديموغرافيه	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	713	%96
	أنثى	241	%13
	المجموع	954	%001
العمر	أقل من 03 سنة	78	%91
	13 – 04 سنة	671	%83
	14 – 05 سنة	231	%92
	15 سنة فأكثر	46	%41
	المجموع	954	%001

المؤهل العلمي	دبلوم فما دون	36	%41
	بكالوريوس	443	%57
	دراسات عليا	25	%11
	المجموع	954	%001
سنوات الخدمة	5 سنوات فأقل	65	%21
	6- 01 سنوات	591	%34
	11 – 51 سنة	741	%23
	61 – 02 سنة	83	%8
	12 سنة فأكثر	32	%5
	المجموع	954	%001
مهام الوظيفة الحالية	قيادية	13	%7
	إدارية	502	%54
	فنية	322	%84
	المجموع	954	%001
تنوع مهام الوظيفة الحالية	عدم تنوع مهام الوظيفة	433	%37
	تنوع مهام الوظيفة	521	%72
	المجموع	954	%001

ثانيا- تحليل مدى توافر أبعاد الثقافة التنظيمية في الشركات مجتمع الدراسة :

لمعرفة درجة توافر أبعاد الثقافة التنظيمية يستلزم الأمر التعرف على مستوى توافر كل من القيم الهدفية وقيم الدعم والتشجيع وقيم الانضباط وقيم النمط الحر في هذه الشركات.

1- القيم الهدفية:

للوقوف على درجة توافر القيم الهدفية في هذه الشركات تم اعتماد (5) فقرات يوضحها الجدول (2)، وقد حصلت الفقرة التي نصها «تركيز الإدارة على جودة المنتجات المقدمة» على المرتبة الأولى مقارنة مع بقية الفقرات بوسط حسابي (4.4231)، وانحراف معياري (0.8889)، وتميزت بدرجة موافقة عالية جدا، إذ بلغت نسبة توافر هذه الفقرة (88%). وهذا يعني أن الإدارة العليا في هذه الشركات تولي موضوع الجودة اهتماماً عالياً. وأدنى قيمة كانت للفقرة التي نصها «وضوح أهداف الوحدة الإدارية لجميع العاملين»، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي لها (3.7308)، وبانحراف معياري (0.8616). أي إن إجابات أفراد العينة تركزت عند «اتفق» حول هذه الفقرة، وبنسبة توافر بلغت (74%). وبصورة عامة يتضح من الجدول أن نتائج تحليل بعد القيم الهدفية ككل تبين أن الوسط الحسابي لجميع الفقرات بلغ (4.0641)، وبانحراف معياري (0.8751)! وبدرجة توافر عالية جدا، أي إن هذا البعد من الثقافة التنظيمية متوافر بدرجة عالية في هذه الشركات، إذ بلغت (81%). وتعبر قيم الانحراف المعياري عن إمكانية الوثوق بقيم الوسط الحسابي للفقرات المكونة لهذا البعد، حيث كانت جميعها قليلة التشتت.

2- قيم الدعم والتشجيع:

من أجل الوقوف على درجة توافر هذا البعد من الثقافة التنظيمية في الشركات التي أخضعت للدراسة تم وضع (8) فقرات يوضحها الجدول (2). حيث جاءت اغلب الإجابات عن هذا البعد عند «اتفق».

فكما نلاحظ من الجدول، احتلت الفقرة التي نصها «تكريم وتحفيز المبدعين»

المرتبة الأولى بوسط حسابي (3.5122)، وبانحراف معياري بلغ (1.2474)، أي إنها أعلى من درجة المتوسط الفرضي بقليل، إذ بلغت نسبة توافر هذه الفقرة (70%). وجاءت الفقرة التي نصها «الاهتمام بتقوية علاقات العاملين خارج نطاق العمل» بأدنى قيمة، حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي لها (2.3434)! وبانحراف معياري (1.2668)، وبنسبة توافر بلغت (47%). وبصورة عامة يتضح من الجدول أن نتائج تحليل بعد قيم الدعم والتشجيع ككل تبين أن الوسط الحسابي لجميع الفقرات بلغ (3.1462)، وبانحراف معياري (1.1832)، وبدرجة توافر متوسطة نوعا ما بلغت (63%). ومن نتائج التحليل الإحصائي يلاحظ أن مستوى توافر هذا البعد كان أقل من توافر بعد القيم الهدفية، مما يتطلب من الإدارات العليا في الشركات الاهتمام في هذا البعد وتنميته بصورة أفضل. وتشير قيم الانحراف المعياري إلى إمكانية الوثوق بقيم الوسط الحسابي للفقرات المكونة لهذا البعد، حيث كانت جميعها تقريبا قليلة التشتت.

جدول (٢)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بأبعاد الثقافة التنظيمية، ونسب توافرها

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة التوافر
القيم الهدفية			
وضوح أهداف الوحدة الإدارية لجميع العاملين	3.7308	0.8616	74%
تركيز الإدارة على جودة المنتجات المقدمة	4.4231	0.8889	88%
اهتمام الإدارة بالعملاء	4.3077	0.7251	86%

وجود تعليمات واضحة ومحددة حول أسلوب أداء العمل	4.3846	0.7414	87%
استخدام الأهداف كمعيار لقياس أداء فاعلية الأداء	4.1923	0.7892	84%
المتوسط العام	4.0641	0.8751	81%
قيم الدعم والتشجيع			
تكريم المبدعين وتحفيزهم	3.5122	1.2474	70%
توفير جميع التجهيزات اللازمة لأداء الأعمال	3.8049	0.7148	76%
الاهتمام بتوفير بيئة عمل مناسبة	3.3415	1.1749	67%
توفير وسائط نقل من العمل وإليه	3.2654	1.1741	65%
الاهتمام بتنمية علاقات العمل	3.2439	1.0193	65%
الاهتمام بجوانب المسؤولية الاجتماعية	2.4634	1.4159	49%
الاهتمام بتقوية علاقات العاملين خارج نطاق العمل	2.3434	1.2668	47%
وجود أسس محددة لمنح المكافآت والعلاوات	1591.3	9254.1	%46
المتوسط العام	2641.3	2381.1	%36
قيم الانضباط			
التزام الإداريين والموظفين بالدوام الرسمي	8351.4	3130.1	%38
استغلال أوقات الدوام للعمل فقط	3291.4	2987.0	%48
تركيز الإدارة على الإنتاجية أكثر من الدوام	2962.4	5509.0	%58
التزام الموظفين بالوصف الوظيفي	3928.4	7144.0	%69
التزام جميع الموظفين بالأنظمة والتعليمات	3.7805	1.2352	75%
المتوسط العام	4.2450	0.8805	85%
قيم النمط الحر			
تشجيع وتبني الإدارة للأفكار الجديدة	3.9462	1.2446	79%

دعم الإدارة لعمليات التطوير في مجال العمل	3.7308	0.8616	74%
التفويض لجميع المستويات من أجل تطوير العمل	3.7605	1.2324	75%
مناقشة إجراءات العمل	3.3514	1.1684	67%
مناقشة نتائج العمل	3.7132	0.7157	74%
مرونة الأنظمة والتعليمات بما يخدم مصلحة العمل	4.3846	0.7414	87%
المتوسط العام	3.8144	0.9940	76%

3- قيم الانضباط:

لغرض الوقوف على مستوى قيم الانضباط في هذه الشركات تم وضع (5) فقرات خاصة بهذا البعد للثقافة التنظيمية. وبعد تحليل إجابات أفراد العينة بهذا الخصوص، التي يوضحها الجدول (2)، يلاحظ أن أغلب الإجابات جاءت عند «اتفق تماما». وتشير النتائج إلى أن الفقرة التي نصها «التزام الموظفين بالوصف الوظيفي» جاءت في المرتبة الأولى بوسط حسابي (4.8293)، وبانحراف معياري بلغ (0.4417)، أي إنها أعلى من درجة المتوسط الفرضي بكثير، وبنسبة توافر (96%). وأدنى قيمة كانت للفقرة التي نصها « التزام جميع الموظفين بالأنظمة والتعليمات « إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي لها (3.7805)، وبانحراف معياري (1.2352). أي إن إجابات أفراد العينة تركزت «عند اتفق»، وبلغت نسبة توافر هذه الفقرة (75%). وبصورة عامة يتضح من الجدول أن نتائج تحليل بعد قيم الانضباط ككل تبين أن الوسط الحسابي لجميع الفقرات بلغ (4.2450)! وبانحراف معياري (0.8805)، وبدرجة توافر عالية جدا بلغت (85%). أي إن هذا البعد من الثقافة التنظيمية متوافر بدرجة عالية في هذه الشركات. وتعبر قيم الانحراف المعياري عن إمكانية الوثوق بقيم الوسط الحسابي للفقرات المكونة لهذا البعد، حيث كانت جميعها قليلة التشتت.

4- قيم النمط الحر:

من أجل الوقوف على درجة توافر هذا البعد من الثقافة التنظيمية في الشركات التي أخضعت للدراسة تم وضع (6) فقرات يوضحها الجدول (2). حيث جاءت أغلب الإجابات عن هذا البعد عند «اتفق».

فكما يلاحظ من الجدول، احتلت الفقرة التي نصها «مرونة الأنظمة والتعليمات بما يخدم مصلحة العمل» المرتبة الأولى بوسط حسابي (4.3846)! وبانحراف معياري بلغ (0.7414). أي إنها أعلى من درجة المتوسط الفرضي بكثير، إذ بلغت نسبة توافر هذه الفقرة (87%). وجاءت الفقرة التي نصها «مناقشة إجراءات العمل» بأدنى قيمة، حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي لها (3.3514)، وبانحراف معياري (1.1684)، وبلغت نسبة توافره (67%). وبصورة عامة يتضح من الجدول أن نتائج تحليل بعد قيم الدعم والتشجيع ككل تبين أن الوسط الحسابي لجميع الفقرات بلغ (3.8144)، وبانحراف معياري (0.9940)، وبدرجة توافر جيدة بلغت (76%). ومن نتائج التحليل الإحصائي يلاحظ ان مستوى توافر هذا البعد كان أقل من توافر بعد قيم الانضباط. وتشير قيم الانحراف المعياري إلى إمكانية الوثوق بقيم الوسط الحسابي للفقرات المكونة لهذا البعد، حيث كانت جميعها تقريبا قليلة التشتت.

ثالثا- تحليل مدى توافر الإبداع في عينة الدراسة :

للوقوف على مستوى توافر الإبداع في هذه الشركات تم وضع (10) مؤشرات لهذا الغرض. وبعد تحليل إجابات أفراد العينة بهذا الخصوص، ظهرت لدينا النتائج التي يوضحها الجدول (3). حيث يلاحظ مدى توافر جميع المؤشرات جاء ضمن الموافقة العالية نوعا ما، وبدرجات متفاوتة، حيث تراوحت المتوسطات

الحسابية لهذه المؤشرات بين (3.0232-4.5769)، وبانحرافات معيارية ما بين (0.6924-1.1335). وبنسبة توافر تراوحت بين (60%-91%). وعليه يكون مستوى توافر الإبداع في هذه الشركات ضمن الموافقة المرتفعة بعض الشيء، وبوسط حسابي بلغ لجميع الفقرات (3.9422)، وبانحراف معياري (1.0208)! وبنسبة توافر (79%). ويفسر هذا بتوجه إدارات هذه الشركات نحو تهيئة البيئة المناسبة من أجل تنمية الإبداع لدى العاملين، ولكنها لا زالت بحاجة إلى المزيد من ذلك.

جدول (3)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بالإبداع

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة التوافر
عملي مع الآخرين يشجعني على قبول مختلف مجالات الإبداع	2320.3	5331.1	%06
يمكنني أن أتعامل مع المشكلات المستعصية بعدة طرق	6483.4	9481.1	%88
أتابع باستمرار الأفكار الإبداعية	0005.4	0250.1	%09
يتم مكافأة إبداعات الأفراد وتعلن على الجمهور	2643.3	6442.1	%76
أعمل في منظمة تتسم بالمرونة والتغيير المستمرين	2962.4	5509.0	%58
أشعر على الأغلب بالتزامات مفروضة ممن هم أعلى سلطة مني	1642.3	2446.1	%56
أميل إلى التفكير مع الآخرين في الوصول إلى الأفكار المبدعة	3708.3	8186.0	%67
أشعر بضغوط نحو مجاراة الواقع	3291.4	2987.0	%48

أعاني من صعوبة التقاطع مع الآخرين	9675.4	4296.0	%19
تعاني أفكاري الإبداعية من عجز إمكانات التنفيذ	9670.4	9978.0	%18
المتوسط العام	2249.3	8020.1	%97

اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى:

(Ho): « لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الديموغرافية للعاملين من حيث: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، مهام الوظيفة الحالية، تنوع مهام الوظيفة الحالية والثقافة التنظيمية».

لاختبار هذه الفرضية استخدم الباحث معاملات الارتباط بين كل من الخصائص الديموغرافية وأبعاد الثقافة التنظيمية. وهي تلك التي تظهر في الجدول (4)، وقد ميزت تلك المعاملات ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى أقل من (0.05) بوضع إشارة (*) مقابل عامل الارتباط. و لم تميز معاملات الارتباط غير الدالة إحصائيا بأي إشارة.

جدول (٤)

مصفوفة الارتباط بين الخصائص الديموغرافية وأبعاد الثقافة التنظيمية

الخصائص الديموغرافية / أبعاد الثقافة التنظيمية		الجنس	العمر	المؤهل العلمي	سنوات الخدمة	مهام الوظيفة الحالية	تنوع مهام الوظيفة الحالية
القيم الهدفية	(1)	0.143	-0.023	0.542*	0.093	0.077	-0.052
	(2)	0.373	0.889	0.000	0.565	0.633	0.747
قيم الدعم والتشجيع	(1)	-0.297	0.074	-0.110	0.048	-0.254	*0.332
	(2)	0.059	0.644	0.494	0.768	0.109	0.034
قيم الانضباط	(1)	0.169	0.166	0.157	*0.329	0.073	*0.435
	(2)	0.291	0.299	0.327	0.035	0.652	0.001
قيم النمط الحر	(1)	0.005	0.049	-0.033	*0.565	*0.373	*0.343
	(2)	0.975	0.759	0.840	0.000	0.016	0.028

(1) درجة الارتباط (2) مستوى المعنوية

الفرضية الثانية:

(Ho): « لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الثقافة التنظيمية مجتمعة (القيم الهدفية، قيم الدعم والتشجيع، قيم الانضباط، قيم النمط الحر) في قدرة العاملين على الإبداع».

يتبين من معطيات الجدول (5) ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الثانية استناداً إلى ارتفاع قيمة (F) المحسوبة والبالغة (54.107) عن قيمتها الجدولية على مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) ودرجات حرية (4! 225) والبالغة(3.340)! ويتضح كذلك من نفس الجدول أن أبعاد المتغير المستقل (القيم الهدفية، قيم الدعم والتشجيع، قيم الانضباط، قيم النمط الحر) في هذا النموذج تفسر ما مقدارة (49%) من التباين في الإبداع، وهي قوة تفسيرية متوسطة نسبياً، مما يدل على أنّ هناك أثراً هاماً ذا دلالة إحصائية للمتغير المستقل في المتغير التابع. وبناءً على ثبات صلاحية النوذج نستطيع اختبار الفرضية الثانية.

جدول (5)

نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis of Variance) لاختبار العلاقة على المستوى الكلي بين المتغير المستقل (أبعاد الثقافة التنظيمية) والمتغير التابع (الإبداع)

المصدر	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F
الانحدار	4	58.631	14.653	54.107	0.000
الخطأ	225	60.956	0.270		
الكلي	229	119.587			

* ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)

معامل التحديد (2R) = 0.49

قيمة (F) الجدولية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 10.0$) ودرجات حرية (4! 225) = 3.340

يتضح من نتائج التحليل الإحصائي في الجدول (6) وبالاستناد إلى قيم (t) المحسوبة (2.721؛ 4.552؛ 2.882؛ 2.489) على التوالي عند مستوى دلالة (0.01) ودرجات حرية (275)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.326) إلى أن كافة أبعاد المتغير المستقل (قيم الثقافة التنظيمية) كانت ذات دلالة إحصائية، وأسهمت في تفسير قوة التاثير بالمتغير التابع (الإبداع). ويعزز ذلك قيم معامل (Beta) (0.109؛ 0.112؛ 0.230؛ 0.181)على التوالي. ويعكس ذلك بصورة عامة اتجاهاً قوياً لدى أفراد العينة من العاملين نحو أثر أبعاد الثقافة التنظيمية في الإبداع. مما يعني رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة. وذلك لأن خصائص الثقافة التنظيمية بتغيرها إيجابيا تؤثر في تحسين قدرة العاملين في تحقيق الإبداع.

جدول (٦)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد Multiple regression لاختبار أثر المتغير المستقل (أبعاد الثقافة التنظيمية) في المتغير التابع (الإبداع)

أبعاد الثقافة التنظيمية	B	الخطأ المعياري	ateB	قيم t المحسوبة	مستوى الدلالة t
القيم الهدفية	0.238	0.088	0.181	2.721*	0.007
قيم الدعم والتشجيع	0.157	0.033	0.230	4.552*	0.000
قيم الانضباط	8.839	0.030	0.112	2.882*	0.004
قيم النمط الحر	6.471	0.023	0.109	2.489*	0.0110

* ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة $(0.01 \geq \alpha)$

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة$(0.01 \geq \alpha)$ ودرجات حرية (275) = 2.326

الفرضية الثالثة:

(Ho) « لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع لدى العاملين تعزى إلى خصائصهم الديموغرافية من حيث: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، مهام الوظيفة الحالية، تنوع مهام الوظيفة الحالية».

أولا: الجنس:

تشير النتائج في الجدول (7) إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع لدى الأفراد العاملين تعزى إلى الجنس، وقد كانت هذه الفروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى (P=0.044). وباعتماد رتب المتوسطات الأعلى التي أظهرها اختبار مان – ويتني، فقد كانت هذه الفروقات لصالح أفراد العينة من الإناث. وعليه فإن هذه النتيجة تدعونا إلى رفض الفرضية العدمية فيما يتعلق بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) في مستوى الإبداع تعزى إلى الجنس.

جدول (7)

نتائج اختبار مان – ويتني (yentihW-nnaM) للفروقات لخاصية الجنس ومستوى الإبداع

المتغير	الخاصية		متوسط الرتب	U Value	مستوى الدلالة P	قبول أو رفض الفرضية
الإبداع	الجنس	ذكر	218.17	23419	*440.0	رفض
		أنثى	243.07			

* ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة (50.0≥α)

ثانيا:العمر:

توضح النتائج في الجدول (8) وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع تعزى إلى العمر. وقد كانت هذه الفروقات دالة إحصائيا عند مستوى ($P=0.000$). وكما بينتها قيمة مربع كاي، وباعتماد رتب المتوسطات الأعلى التي أظهرها اختبار كروسكال ولس، فقد كانت هذه الفروقات تميل لصالح الفئة العمرية (41 □ 50) سنة. وعليه فإن هذه النتيجة لا تدعم فرضية الدراسة المتعلقة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) في مستوى الإبداع تعزى إلى العمر.

ثالثا:المؤهل العلمي:

تشير النتائج في الجدول (8) إلى عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع تعزى إلى العمر. وقد كانت هذه النتيجة غير دالة إحصائيا عند مستوى($P=0.923$). وكما بينتها قيمة مربع كاي، وباعتماد رتب المتوسطات الأعلى التي أظهرها اختبار كروسكال ولس، فقد كانت هذه النتيجة تميل لصالح حملة درجة البكالوريوس. وعليه فان هذه النتيجة تدعم فرضية الدراسة المتعلقة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) في مستوى الإبداع تعزى إلى المؤهل العلمي.

رابعا:سنوات الخدمة:

تبين النتائج في الجدول (8) وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع تعزى إلى سنوات الخدمة. وقد كانت هذه الفروقات دالة إحصائيا عند مستوى ($P=0.010$). وكما بينتها قيمة مربع كاي، وباعتماد رتب المتوسطات

الأعلى التي أظهرها اختبار كروسكال ولس، فقد كانت هذه الفروقات تميل لصالح الأفراد الذين خدمتهم كانت 5 سنوات فأقل. وعليه فإن هذه النتيجة لا تدعم فرضية الدراسة والمتعلقة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) في مستوى الإبداع تعزى إلى سنوات الخدمة.

خامسا: مهام الوظيفة الحالية:

تشير النتائج في الجدول (8) إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع تعزى إلى مهام الوظيفة الحالية. وقد كانت هذه الفروقات دالة إحصائيا عند مستوى ($P=0.051$). وكما بينتها قيمة مربع كاي، وباعتماد رتب المتوسطات الأعلى التي أظهرها اختبار كروسكال ولس، فقد كانت هذه الفروقات تميل لصالح الأفراد الذين كانت مهام وظيفتهم الحالية قيادية. وعليه فإن هذه النتيجة لا تدعم فرضية الدراسة والمتعلقة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) في مستوى الإبداع تعزى إلى مهام الوظيفة الحالية.

جدول (8)

نتائج اختبار كروسكال – ولس (Kruskal □ Wallis) للفروقات لخصائص: (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، مهام الوظيفة الحالية) ومستوى الإبداع

المتغير	الخصائص		متوسط الرتب	qS .hC	مستوى الدلالة P	رفض أو قبول الفرضية
مستوى الإبداع	العمر	أقل من 30 سنة	203.18	27.891	*000.0	رفض
		31 □ 40 سنة	176.29			
		41 □ 50 سنة	263.32			
		51 سنة فاكثر	245.76			
	المؤهل العلمي	دبلوم فما دون	229.39	0.161	0.923	قبول
		بكالوريوس	231.51			
		دراسات عليا	225.29			
	سنوات الخدمة	5 سنوات فأقل	248.58	13.345	0.010*	رفض
		6 □ 10 سنوات	175.69			
		11 □ 15 سنة	197.04			
		16 □ 20 سنة	212.47			
		21 سنة فأكثر	233.86			
	مهام الوظيفة الحالية	قيادية	250.71	5.799	0.051*	رفض
		ادارية	217.42			
		فنية	229.33			

* ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

سادسا:تنوع مهام الوظيفة الحالية:

بينت النتائج في الجدول (9) عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع لدى الأفراد العاملين تعزى إلى تنوع مهام الوظيفة الحالية، وقد كانت هذه الفروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى (P=0.378). وباعتماد رتب المتوسطات الأعلى التي أظهرها اختبار مان – ويتني، فقد كانت هذه الفروقات لصالح أفراد العينة الذين لديهم تنوع في مهام الوظيفة الحالية. وعليه فإنّ هذه النتيجة تدعم الفرضية العدمية فيما يتعلق بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α≥0.01) في مستوى الإبداع تعزى إلى تنوع مهام الوظيفة الحالية.

جدول (9)

نتائج اختبار مان – ويتني (Mann–Whitney) للفروقات لخاصية تنوع مهام الوظيفة الحالية ومستوى الإبداع

المتغير	الخاصية		متوسط الرتب	U Value	مستوى الدلالة P	قبول أو رفض الفرضية
الإبداع	تنوع مهام الوظيفة الحالية	عدم تنوع	224.46	25079	0.378	قبول
		تنوع	235.32			

* ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة (α≥0.05)

النتائج والتوصيات

أولا- النتائج:

تمخضت عن هذه الدراسة مجموعة النتائج التالية:

1. أظهرت نتائج الدراسة أن هناك توافراً لأبعاد الثقافة التنظيمية لدى شركات صناعة الأدوية الأردنية بشكل عام. وقد كان بعد قيم الانضباط من أكثر أبعاد الثقافة التنظيمية توافراً، وكان في المرتبة الثانية القيم الهدفية، وكان هذا واضحاً من خلال الوسط الحسابي العام لجميع الفقرات المتعلقة بكل بعد (4.2450) و (4.0641) على التوالي، حيث كانت أعلى من متوسط الإجابة بكثير والبالغ (3) درجات وفق المقياس الخماسي. ثم تلاهما بعد قيم النمط الحر بوسط حسابي (3.8144)، وأخيرا بعد قيم الدعم والتشجيع بوسط حسابي (3.1462). وهذه النسب تعد مؤشراً إيجابياً لتوافر أبعاد الثقافة التنظيمية.
2. تبين من الدراسة مدى توافر الإبداع لدى العاملين في شركات صناعة الأدوية الأردنية، حيث تراوح الوسط الحسابي للإجابات عن جميع مؤشرات المقياس المتعلقة بالإبداع ما بين (4.5769-3.0232) من إجابات المقياس الخماسي. وهذه النسب تعد مؤشرا إيجابيا لمدى توافر الإبداع لدى العاملين في تلك الشركات.
3. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين المؤهل العلمي والقيم الهدفية. وكذلك علاقة إيجابية بين سنوات الخدمة وقيم الانضباط وقيم النمط الحر، وهذه تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (آل حسن،2001). وعلاقة إيجابية بين مهام الوظيفة الحالية وقيم النمط الحر. أما تنوع مهام الوظيفة الحالية فكان لها علاقة إيجابية مع قيم الدعم والتشجيع وقيم الانضباط.
4. أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد أية علاقة بين الجنس والعمر، وأي من أبعاد الثقافة التنظيمية.

5. أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تأثيراً معنوياً إيجابياً لإبعاد الثقافة التنظيمية (القيم الهدفية، قيم الدعم والتشجيع، قيم الانضباط، قيم النمط الحر) في قدرة العاملين على الإبداع.
6. تبين من نتائج الدراسة أن هناك فروقاً معنوية في مستويات الإبداع لدى العاملين في شركات صناعة الأدوية الأردنية يمكن أن تعزى إلى خصائصهم الديموغرافية من حيث: الجنس، العمر، سنوات الخدمة، مهام الوظيفة الحالية.
7. أظهرت نتائج الدراسة أنه لا يوجد فروق معنوية في مستويات الإبداع لدى العاملين في شركات صناعة الأدوية الأردنية، يمكن أن تعزى إلى خصائصهم الديموغرافية من حيث: المؤهل العلمي، تنوع مهام الوظيفة الحالية.

ثانيا- التوصيات:

استناداً إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسة، فإنه يمكن تقديم التوصيات التالية:

1. ضرورة تشجيع الإدارة العليا أية أفكار جديدة تقدم من قبل العاملين في شركات صناعة الأدوية الأردنية ودعمها، باختلاف مستوياتهم الوظيفية وأن تُولى من الاهتمام ما يناسبها.
2. ضرورة أن تخصص الإدارة العليا مكافآت لكل من يقدم أفكاراً تعد إبداعية، ويمكن الاستفادة منها عند تطبيقها، والتي تساهم في زيادة الابتكار في تلك الشركات.
3. ضرورة إدراك الإدارات مدى أهمية توفير بيئة عمل مناسبة، والاهتمام بتنمية العلاقات بين العاملين داخل الشركة وخارجها، لما لذلك من انعكاس إيجابي في قدرتهم على تحقيق الإبداع.

4. ضرورة الاهتمام بتوفير أبعاد الثقافة التنظيمية، وخاصة ذات المستوى المنخفض نسبيا، كقيم الدعم والتشجيع في تلك الشركات.
5. توصية الباحثين إلى إجراء دراسات مستقبلية تتعلق بالإبداع، وعلاقته بمتغيرات أخرى لم تتناولها الدراسة الحالية، مثل أدوات تكنولوجيا المعلومات، وعوامل البيئة الخارجية وغيرها من المتغيرات التي يمكن أن تساعد هذه الشركات في تحقيق الإبداع.

المصادر

1- الغانم،أحمد بن محمد،(2006)! **العوامل الشخصية والوظيفية للعاملين بوحدات خدمات الجمهور وعلاقتها بأدائهم**،رسالة ماجستير غير منشورة،كلية الدراسات العليا،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

2- ماهر،أحمد،(2003)! **السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات**، الإسكندرية: مركز التنمية الإدارية.

3- الغانم،أحمد بن محمد،**المصدر المذكور**.

4- بدوي،أحمد زكي،(1984)! **معجم مصطلحات العلوم الإدارية**،ط1، بيروت: دار الكتاب اللبناني.

5- الغانم،أحمد بن محمد،**المصدر المذكور**.

6- حسن،راوية محمد،(2002)! **إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية**،القاهرة: الدار الجامعية.

7- الشلوي،حمد بن فرحان،(2005)! **الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي**،رسالة ماجستير غير منشورة،كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

8- Shein, E. H.,(1985),Organization Culture and Leadership, San Francisco, Jossey Bass.

9- حريم،حسين،(1997)! **السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والمنظمات**،ط1، عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.

10- Deal, R. & Kennedy S.,(1982),Corporate cultured the riots and of corporate life, reading MA, Addison Wesley.

11- Ott, J. Steven,(1989),The Organization Culture Perspective, Books/Cole Publishing company, Pacivic Crove, California.

12- Hofstede, G. ,(1991), Cultures and Organization: Software of the Mind, McGraw-Hill,London.

13- البداينة،ذياب موسى، والعضايلة،علي محمد،(1996)، قيم المديرين كمؤشر لثقافة المنظمات: دراسة مقارنة بين الأردن والسعودية، **مجلة العلوم الإدارية**،جامعة الملك سعود،المجلد 8، العدد 1،الرياض، ص ص 3-23.

14- برنوطي،سعاد نايف،(2004)! **إدارة الموارد البشرية**،ط1، عمان: دار وائل للنشر.

15- الشلوي،حمد بن فرحان، **المصدر المذكور**.

16- الفرحان،أمل حمد،(2003)، الثقافة التنظيمية والتطوير الإداري في مؤسسات القطاع العام الأردني:دراسة تحليلية،**المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية**،العلوم الإنسانية،المجلد السادس،العدد الأول،عمان،ص ص 15-38.

17- الهيتي، صلاح الدين،(2005)،تاثير الاختلافات المحتملة للقيم الثقافية في أداء العاملين:دراسة ميدانية لاتجاهات العاملين في مدينة الحسين بن عبدالله الثاني الصناعية، **المجلة الأردنية في إدارة الأعمال**،المجلد 1، العدد 1،ص ص 20-43.

18- زيتون،عايش،(1987)! **تنمية الإبداع والفكر الإبداعي في تدريس العلوم**،عمان:المؤلف.

19- النتيفات،محمد بن عامر،(2006)! **المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري في الأجهزة الأمنية**، رسالة ماجستير غير منشورة،كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

20- عبد الجواد،محمد،(2000)! **كيف تنمي مهارات الابتكار والإبداع الفكري**،الطبعة الأولى، القاهرة: دار البشير للثقافة والعلوم.

21- الأعسر،صفاء،(2000)! **الإبداع في حل المشكلات**،الطبعة الأولى، القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.

22- هيجنز،جيمس،(2001)! **100 طريقة إبداعية لحل المشكلات الإدارية**،الطبعة الأولى، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة (بمبك).

23- هيجان،عبد الرحمن،(1999)، معوقات الإبداع في المنظمات السعودية،**مجلة معهد الإدارة العامة**،مجلد 39، عدد 1، الرياض.

24- الشقحاء،عادل بن صالح،(2003)! **علاقة الأنماط القيادية بمستوى الإبداع الإداري**، رسالة ماجستير غير منشورة،كلية الدراسات العليا،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

25- العواد،عبد الله بن محمد،(2005)! **واقع الإبداع الإداري وأساليب تطويره في جهاز قوات الأمن الخاصة**، رسالة ماجستير غير منشورة،كلية الدراسات العليا،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

26- الفياض، محمود (1995)! **أثر النمط القيادي على الإبداع الإداري للشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.

27- الزهري، رندة (2002)! **الإبداع الإداري في ظل البيروقراطية**، عالم الفكر، المجلد 30.

28- الفياض، محمود، **المصدر المذكور**.

29- Au, Mable & Chong, Chan Yan, Corporate Culture and Training: The Seibu Experience, Journal of European Industrial Training, Vol.17, Issue 5, pp.2425-.

30- البداينة،ذياب موسى؛والعضايلة،علي محمد، **المصدر المذكور**.

31- جحلان،نور سالم،(1997)! **أثر المناخ التنظيمي على الإبداع:دراسة ميدانية على المنظمات الحكومية في جدة**،رسالة ماجستير غير منشورة،جامعة الملك عبد العزيز.

32- الحقباني،تركي عبد الرحمن،(1997)! **أثر المتغيرات التنظيمية على الإبداع الإداري:دراسة استطلاعية للموظفين في الأجهزة الحكومية بمدينة الرياض**،رسالة ماجستير غير منشورة،جامعة الملك سعود.

33- Hauser, M.,(1998),Organizations Culture and innovativeness of Firms: An Integrative View, International Journal of Technology Management, Vol. 16, No. 1/2/3, pp 239-255.

34- هيجان،عبد الرحمن، **المصدر المذكور**.

35- آل حسن،عبد العزيز حسن،(2001)! **الثقافة التنظيمية وعلاقتها بفعالية التطوير التنظيمي: دراسة تطبيقية على الإدارة العامة للمجاهدين بالمملكة العربية السعودية**،رسالة ماجستير،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية،الرياض.

36- Sorensen, B. jesper, (2002), The Strength of Corporate Culture and the Reliability of Firm Performance, **Administrative Science Quarterly**, Vol. 47, No. 1, pp.70-91.

37- الفرحان،أمل حمد، **المصدر المذكور**.

38- Marfins, E. & Teblanche, F., (2003), Building Organizational Culture that Stimulates Creativity and Innovation, European Journal of Innovation Management, Vol. 6, Issue 1, pp.64-74.

39- العتري،بسام مناور،(2004)! **الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري**،رسالة ماجستير غير منشورة،جامعة الملك سعود،الرياض.

40- الفرحان،أمل حمد، **المصدر المذكور**.

41- Daft, R., L.,(2001),**Organization Theory and Design**, South-western College Co.

42- Sekaran, Uma, (2006),**Research Methods for Business: A Skill Building Approach**, 4th ed., Ar Emm International, New Delhi.

الثقافة التنظيمية ودورها في المشاركة باتخاذ القرار دراسة ميدانية في شركات تكنولوجيا المعلومات الأردنية

د. شاكر جارالله الخشالي د. إياد فاضل محمد التميمي
كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية
جامعة العلوم التطبيقية

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الثقافة التنظيمية في المشاركة باتخاذ القرار. وقد اعتمدت الدراسة نموذجا مؤلفا من أربعة عناصر للثقافة التنظيمية وهي: التعاون، الابتكار، التماسك، والفاعلية. أما المشاركة في اتخاذ القرار فقد حددت بثلاثة عناصر هي: الاعتقاد بفاعلية المشاركة، إدراك أثر المشاركة على قوة المدير، والالتزام بالمشاركة. وتضمنت الدراسة عرضا نظريا لما كتب عن مفهومي الثقافة التنظيمية والمشاركة في اتخاذ القرار في الأدبيات والدوريات العلمية. كما جمعت البيانات اللازمة للدراسة عن طريق استبانة صممت لهذا الغرض، من عينة مكونة من (147) من العاملين في شركات تكنولوجيا المعلومات العاملة في المملكة الأردنية الهاشمية لعام (2008) والذي أجريت فيه الدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة حددت مجموعة من الفرضيات التي تم اعتمادها من قبل الباحثين بعد مراجعة ما كتب في الأدب الإداري عن هذا الموضوع. لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام معامل التباين الأحادي. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها:

1. ارتفاع في مستوى التطبيق لعناصر الثقافة التنظيمية وعناصر المشاركة في اتخاذ القرار شركات تكنولوجيا المعلومات الأردنية.
2. وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع عناصر المشاركة في اتخاذ القرار تعزى لعناصر الثقافة التنظيمية.

كما قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات، وذلك في ضوء ما توصلت إليه من نتائج ومن أبرزها، إعادة النظر بتوزيع السلطة على كافة المستويات الإدارية، مع ضرورة التوسع في عملية التفويض. كما أنّ هناك ضرورة للاهتمام بمقترحات العاملين، وعدم تجاهلها من قبل المديرين، لما لذلك من آثار سلبية على دافعية العاملين، ومساهمتهم في اتخاذ القرار.

•

Organizational Culture and its Role in Participation in Decision Making: Field Study of Jordanian Information Technology Firms

Abstract

The study aimed to investigate the role of organizational culture (OC) in participation in decision making (PDM). The model used four identified elements of (OC): collaboration, innovation, coherency, and effectiveness, for (PDM), three elements: belief in participation effectiveness, perception of participation impact on manager's power, and participation commitment. The study presented a review of literature focusing on (OC) and (PDM). Data was collected by a questionnaire distributed among a sample of (147) employees at information technology firms in Jordan in 2008. For testing the hypothesis, ANOVA was used. The study revealed the following results:

1. High level of implementation of various elements of (OC) and (PDM).
2. Significant differences were found in all elements of

(PDM) attributed to elements of (OC).

The study provided a number of recommendations including delegation of authority to all levels, more attention should be given to employees suggestion by managers because ignoring their suggestions would have negative impact on employees motivation and (PDM).

المقدمة

أصبح التطور في تكنولوجيا المعلومات مطلبا قوميا لجميع دول العالم، حيث بدأت الحكومات بتشجيع المنظمات الحكومية والخاصة على حد سواء إدخال التكنولوجيا في جميع أنشطتها، وأنّ من أساسيات استخدام تكنولوجيا المعلومات هي البرمجيات، والتي عن طريقها تغادر هذه المنظمات الأساليب التقليدية في إنجاز أنشطتها، وتستبدل بها أساليب حديثة أكثر سرعة ودقة وسهولة. وكانت الحكومة في المملكة الأردنية الهاشمية سباقة في تشجيع المنظمات العاملة فيها على استخدام البرمجيات بعملها، وهذا ما أدى إلى ظهور العديد من الشركات المتخصصة في هذا المجال، وهي في زيادة مستمرة، بعد أن كانت المنظمات الأردنية وبمختلف النشاطات، تعتمد في الحصول على البرمجيات من الشركات الأجنبية سابقا. والذي يلاحظ أن طبيعة عمل هذه الشركات يتصف بالخصوصية مقارنة بالشركات العاملة في القطاعات الأخرى، حيث إنّ التطور في هذا المجال من الصناعة يتصف بالسرعة، ويمكن أن يقال بأنه يتطور يوميا. هذا ما جعل المشاركة في اتخاذ القرار يعد مطلبا ضروريا بالنسبة للعاملين في هذا النوع من الشركات.

مشكلة الدراسة

إن العاملين في شركات تكنولوجيا المعلومات، يتميزون بالتخصص والمهنية العالية، كما أنهم يعتمدون على زملائهم في تطوير معارفهم وما يمتلكونه من خبرات مختلفة، وكل من يعمل في هذه الشركات له ما يميزه عن زملائه، وهذا ما يسمح له بالحوار والمناقشة وتبادل الأفكار ووجهات النظر، مما يؤدي إلى تسهيل مهمة متخذ القرار في إيجاد حلول إبداعية بخصوص المشكلات التي تواجه هذه الشركات. وتشير الأبحاث والدراسات الحديثة إلى أهمية مشاركة العاملين في صنع

القرار بصورة عامة، لأنها تعزز الشعور بالانتماء للمنظمة وحياة عمل إيجابية. كما ثبت بأن المشاركة تؤدي إلى إنتاجية أعلى، وتقليص الدوران الوظيفي ومزيد من الرضا الوظيفي [1]. لذا تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على مدى الإيمان بالمشاركة والالتزام بتطبيقها من قبل إدارة تلك الشركات وتمكين العاملين والسماح لهم بتفجير طاقاتهم الإبداعية سعيا لتحقيق بعض المزايا التنافسية.

أهمية وأهداف الدراسة

تأتى أهمية البحث في موضوع المشاركة في اتخاذ القرار في قطاع شركات تكنولوجيا المعلومات، بسبب طبيعة النشاط الذي تقوم به هذه الشركات، والذي يعتمد وبدرجة كبيرة على المناقشة والحوار وتبادل وجهات النظر، فضلا عن التطور السريع في هذا النوع من الصناعة، والذي يزيد من أهمية المشاركة في اتخاذ القرار وذلك لعدم امتلاك المعرفة الكاملة في هذا المجال من قبل جهة واحدة. وكثيرا ما تصطدم الرغبة بالمشاركة في اتخاذ القرار بالثقافة التنظيمية للشركة، والمتمثلة في مدى التعاون والتماسك بين العاملين من جهة، وبين العاملين والإدارة من جهة أخرى، وبمدى دعم وتشجيع الأفكار الإبداعية وتحويلها إلى ابتكارات على أرض الواقع لتتمكن هذه الشركات من تحقيق أعلى مستويات الفاعلية. لذا جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على طبيعة تأثير الثقافة التنظيمية المبنية على التعاون والتماسك والابتكارية والفاعلية في مشاركة العاملين في اتخاذ القرار في شركات تكنولوجيا المعلومات العاملة في الأردن. لذا فإن النتائج التي ستخرج بها هذه الدراسة يمكن الاستفادة منها كمؤشرات لعمل الإدارات في هذه الشركات، بالإضافة إلى بيان مدى تأثير الثقافة التنظيمية في مستوى المشاركة باتخاذ القرار. وفي إطار مشكلة الدراسة وأهميتها يمكن تحديد أهدافها في الآتي:

1. التعرف على طبيعة الثقافة التنظيمية ومستويات توافر عناصرها المعتمدة في

هذه الدراسة وهي: التعاون، الابتكار، التماسك، والفاعلية في شركات صناعة تكنولوجيا المعلومات الأردنية.

2. التعرف على مستوى مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرار.
3. التعرف على مدى تأثير الثقافة التنظيمية وعناصرها في المشاركة في اتخاذ القرار وعناصرها.
4. تقديم بعض التوصيات وآليات تطبيقها بخصوص الثقافة التنظيمية بهدف تعزيز مشاركة العاملين في اتخاذ القرار في الشركات قيد الدراسة.

الإطار النظري

الثقافة التنظيمية

تعتبر الثقافة التنظيمية من الخصائص المميزة للمنظمة وليس للأفراد [2]. وتشير ثقافة المنظمة إلى ذلك الهيكل المعمق، الذي يكتسب أصوله من القيم والمعتقدات والافتراضات التي يحملها الأفراد داخل المنظمة. واستنادا إلى التعاريف الواردة في الدراسات السابقة للثقافة التنظيمية فيعرفها (Chuang et al,. 2004) على أنها «نموذج للقيم المشتركة التي توضح كيفية السيطرة على الاتجاهات والسلوك، والتأسيس لما هو مهم لأفراد المنظمة». فالقيم المشتركة تعتبر أساسيا لقيام المنظمة بوظائفها، لكونها هي التي تحافظ على المنظمة كوحدة مترابطة، وتعطيها هويتها التي تميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى [3]. كما يعرفها (Park et al, 2004) على أنها «تقاسم الافتراضات الأساسية التي تعلمتها المنظمة أثناء تعاملها مع البيئة وحل المشكلات للتكيف الخارجي والتكامل الداخلي». ويتعلق التكيف الخارجي بإمكانية المنظمة الاستجابة للتغيرات البيئية والإيفاء بمتطلباتها، أما التكامل الداخلي فيشير إلى تحقيق الانسجام والتوافق بين

مختلف الأفراد والجماعات ذات التخصصات والمستويات المختلفة داخل المنظمة. وبهذا تعتبر الثقافة التنظيمية وسيلة لضبط العاملين الجدد وتعليمهم على كيفية حل مشكلاتهم [4]. فيما يرى (Wilson, 2001) بأن الثقافة التنظيمية تشير إلى «تقاسم القيم والمعتقدات والافتراضات والممارسات العملية والتي تشكل دليلا لاتجاهات الأفراد والسلوك داخل المنظمة» [5]. أما (Alvesson, 2002) فيعتقد بأن الثقافة التنظيمية هي عبارة عن «نموذج للرموز والمعتقدات والقيم والافتراضات التي تساعد أفراد التنظيم على تبرير خبراتهم وتوقعاتهم، كما تساعدهم في المحافظة على عضويتهم في القسم الذي ينتمون له وفي منظماتهم» [6]. وهذا يعكس الإجماع العام بالنسبة للباحثين بخصوص الثقافة التنظيمية، والذين يتفقون على أن مفهوم الثقافة التنظيمية يتصف بالغنى والفعالية والتعقيد [7].

تتطور الثقافة التنظيمية وتظهر للوجود بشكل مختلف في المنظمات المختلفة، ولا يمكن لأحد القول بأن أحد هذه الثقافات هو الأفضل من الأنواع الأخرى، وذلك لان لكل ثقافة سماتها التي تميزها عن الثقافات الأخرى. ويعني ذلك عدم وجود ثقافة مثالية، ولكن يمكن القول بأن هناك ثقافة جيدة. كما يعني عدم وجود وصفة عامة لإدارة الثقافة لأي منظمة، رغم وجود مداخل محددة. وتشير إدارة الثقافة إلى تعزيز ثقافة المنظمة، أو تغيير الثقافة المنتهي مفعولها. ويستنتج من ذلك أن إدارة الثقافة عبارة عن مسألة تحليل وتشخيص، يتم متابعتها من قبل المديرين عن طريق سلسلة من التدخلات المناسبة. ويتم تطوير الثقافة التنظيمية بمرور الوقت وعادة ما تكون جذورها عميقة، كما توصف بصعوبة تغييرها. وعندما يكون هناك ضعف في المنظمة، أو أن دعم الثقافة يكون ضعيفا، يمثل ذلك فرصة لإمكانية تغييرها، إذ ليس من السهل تغيير اتجاهات الأفراد وما يحملوه من أفكار لفترات طويلة، ولهذا فإن للثقافة التنظيمية تاريخها وهيكلها، وقدرتها على البقاء دون تغيير لأطول وقت رغم مجيء وذهاب العاملين [8]. ويعتقد (Riad,

2007) بأنه ليس من السهل تعديل الثقافة، وأن فعاليتها القوية تبدو عندما يكون هناك نوعان مستقلان من الثقافة في تماس مغلق مع بعضهما، ويحصل ذلك في حالة اندماج منظمتين مع بعضهما [9].

أهمية الثقافة التنظيمية

تأتى أهمية الثقافة في كونها أسلوب لتفاعل العاملين لتحسين الأداء التنظيمي، ومن ثم التأثير في اتخاذ جميع القرارات. إن ما هو موجود داخل الثقافة هي القيم الأساسية، والتي تسيطر على معتقدات العاملين في المواقف الصعبة، والتي تحتاج منهم إلى التحدي. وتملي هذه القيم سياسة حل المشكلات في الحالات الاعتيادية، وكذلك الاقتراب من ذلك في الحالات غير الاعتيادية [10]. إضافة إلى ذلك فالثقافة التنظيمية تمثل القدرة على تكامل الأنشطة اليومية للعاملين، لبلوغ الأهداف المحددة لهم، كما تساعد المنظمة على التكيف بشكل جيد مع البيئة الخارجية، والاستجابة للتغيرات السريعة التي تتعرض لها [11].

يعتبر مصطلح الثقافة كغراء للتماسك Culture as Cohesive glue من المسميات المتداولة للثقافة التنظيمية [12]. وتؤكد وجهة النظر هذه على تقاسم القيم والمعتقدات والمعايير، مع التركيز على تحليل وتقاسم المظاهر الثقافية. إن كل ثقافة تنظيمية تنفرد في سمات جوهرية مقارنة بثقافات المنظمات الأخرى. ويمكن أن تكون الثقافة العامل الحاسم للنجاح في تنفيذ استراتيجية التشغيل، كما أنها تلعب دورا هاما في تحديد نجاح أو فشل المديرين [13]. وفي أضيق المستويات فقد وجد الباحثون بأن هناك علاقة معنوية بين طبيعة الثقافة السائدة، والعديد من المخرجات، كالالتزام بالعمل، ودوران العمل [14]. تعتبر الثقافة التنظيمية إحدى

الوسائل الكامنة والقوية في تمكين المديرين في استخدامها لتحقيق أهدافهم. وقد أوجد الناس ما يسمى بالثقافات والتي يمكن أن يكون لها التأثير القوي في الجانبين الإيجابي والسلبي على اتخاذ الإدارة لقراراتها ومبادراتها. لذا يجب على المديرين فهم ثقافة منظماتهم وأخذها بالحسبان والتروي في أنشطتهم اليومية والإستراتيجية. إضافة إلى ذلك فإن المديرين الذين يفهمون ثقافة منظماتهم يمكنهم العمل على تغييرها إذا كان ذلك ضروريا [15].

إنَّ ما يميز الاهتمام بثقافة المنظمة هو التأكيد على أن الثقافة التنظيمية القوية هي التي تقود إلى الأداء الجيد للإدارة العليا [16]. كما يعتقد الكثير من الأكاديميين والمديرين في المجال العملي بأن أداء المنظمة يعتمد على مدى الاتساع في تقاسم القيم الثقافية القوية [17]. أن الرأي الذي يقول بأن الثقافة التنظيمية ترتبط بالأداء يأتي من ملاحظة أن دور الثقافة يمكن أن يكون بمثابة المولد للميزة التنافسية [18]. وهناك من يرى بأن الطريقة التي تتكون فيها الثقافة التنظيمية يتم فيها تعريف وتوضيح حدود الميزة التنافسية للمنظمة. حيث يتم تحديد الأسلوب الذي يسهل تفاعل العاملين، كما يحدد مجال تبادل المعلومات ومستويات الحصول عليها. وبالمقابل فإن التقاسم القوي والواسع للقيم يمكن الإدارة من التنبؤ بردود أفعال الأفراد للخيار الاستراتيجي، مما يقلل من النتائج غير المرغوب فيها [19]. كما يعتقد الكتاب بأن الميزة التنافسية القابلة للاستمرار تأتي من الإبداع والكفاءة التنظيمية واللذين يرفعان معا من مترلة المنظمة، وابتعادها عن المحاكاة الكاملة للمنافسين. لذا فإن الثقافة التنظيمية ذات النوعية الفريدة للمنظمة تجعل منها موردا كامنا وقويا لتوليد التميز مقارنة بالمنافسين. وعلى هذا الأساس فإن العديد من الكتاب ينصحون المنظمات لاستغلال الميزة المركبة، والتي يمكن أن تقدم عن طريق الثقافة، بدلا من التركيز على الجوانب الملموسة للمنظمة [20].

أنواع وأبعاد الثقافة التنظيمية

لكل فرد خصائص معينة وكذلك له أسلوب سلوكي خاص، وهكذا بالنسبة لمنظمات الأعمال المختلفة التي لها ثقافتها الموروثة والخاصة بها والتي تؤثر في عملياتها [21]. وأن لكل منظمة ثقافتها الفريدة والتي تعمل على تطويرها خلال الوقت، والتي تعكس هويتها. ويذكر (McDermott & O>Dell, 2001) نوعان للثقافة التنظيمية وهما: ظاهرية Visible، وغير ظاهرية (خفية) Invisible! وتتمثل الثقافة الظاهرية في البناء الخارجي، كالملابس، الأنماط السلوكية، الأنظمة، الحكايات، الأساطير، اللغة، والطقوس. أما الثقافة غير الظاهرية فتتمثل في القيم المشتركة، المعايير، وولاء وافتراضات العاملين في منظمة الأعمال [22]. فيما يرى (Abdul Rashid et al, 2004) بأن للثقافة التنظيمية بعدين هما: البعد الاجتماعي Sociability، والبعد التضامني Solidarity، ويشير البعد الاجتماعي إلى العلاقة الودية بين الأفراد داخل المنظمة، ويقيم هذا البعد عن طريق المقاصد، ويعتبر مستقلا بتأثيره في أداء المنظمة، من خلال تقاسم الود والأفكار والاتجاهات والاهتمامات والقيم. أما البعد التضامني فيشير إلى إمكانية مشاركة الأفراد في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية أفضل وأكبر. ويعتبر التضامن مفضلا لكونه يعمل على توليد الأفكار الفردية في القرار لصالح رسالة المنظمة وأهدافها، وسرعة في الاستجابة للتغيرات في البيئة وعدم الرغبة في القبول بالأداء الضعيف. في هذا النوع من الثقافة يكون هناك تفهم لأدوار العمل، وإن كل فرد يعمل من أجل صالح المنظمة، ويلتزم بالمعايير المرتفعة، والأفراد في المنظمة التي يكون التضامن فيها مرتفعا غالبا ما يثق العاملين ببعضهم ويتعاملون كأفراد العائلة الواحدة [23]. وفي هذا الصدد يذكر (Daft, 2001) أربعة أنواع للثقافة التنظيمية هي: ثقافة التكيف Adaptability Culture، والتي تركز على البيئة الخارجية، حيث تحاول المنظمة التغيير لمقابلة احتياجات الزبائن، وفيها تقوم المنظمة بالتغيير الفعلي،

كما يتم فيها مكافأة الابتكار والمخاطرة. ثقافة الرسالة Mission Culture! وتعطي فيها المنظمة الأهمية الأساسية لوضوح الرؤيا لأغراضها، ويكون التركيز على جزء محدد من الزبائن ضمن البيئة الخارجية دون الحاجة إلى التغير السريع. ثقافة القبيلة Clan Culture، يركز هذا النوع من الثقافة أساسا على مدى انهماك ومشاركة أفراد التنظيم، وعلى السرعة في إجراء التغيرات المتوقع حصولها في البيئة الخارجية. الثقافة البيروقراطية Bureaucratic Culture، ويكون فيها التركيز على تماسك واستقرار البيئة الداخلية، حيث يكون هناك مستوى مرتفع من التماسك والامتثال والتعاون بين الأفراد [24].

إنّ التراث الأدبي عن الثقافة التنظيمية متنوع وغني. وإنّ الكثير من جانب الغنى هذا موجود في ما يدعيه الباحثون بأن الثقافة التنظيمية مرتبطة بالأداء التنظيمي. واستنادا إلى الدراسات السابقة التي أشارت إلى هذه القضية يلاحظ أن كل باحث عمل على تطوير نموذج صريح أو ضمني خاص به للثقافة التنظيمية، والذي لا يتجاوز تعريف الأفكار الرئيسة فحسب، وإنما اعتماد هذه النماذج كمداخل لدراسة هذه الظاهرة. وأن الصعوبات في تفسير معنى ومحتويات الثقافة التنظيمية هي التي تعمل على الحد من إمكانية الباحثين في تعميم النتائج التي تم التوصل إليها، كما أنها هي التي تؤدي إلى اختيار الأسلوب الكمي أو النوعي أو كليهما في دراسة الثقافة التنظيمية. وخلال العقدين الماضيين كان الباحثون المهتمون بدراسة الثقافة التنظيمية منشغلين في مناقشات مستفيضة حول طرق البحث التي يمكن تبنيها في هذا الموضوع. ويقع مفهوم الثقافة التنظيمية ضمن مجال السلوك التنظيمي، والذي يوصف باستخدامه للمدخل النوعي في البحث، حيث يتناول الباحثون دراسة الرموز والأحاسيس والمشاركة في الملكية، وعليه استخدم الباحثون الطريقة النوعية في قياس الثقافة التنظيمية. وقد تم تطوير العديد من المقاييس في هذا المجال. فبالرغم من أن تصور الباحثين للثقافة التنظيمية

كان متشابها لكن تقييمهم لها كان مختلفا وبشكل كبير في العديد من الجوانب [25].

المشاركة في اتخاذ القرار

يمكن تعريف المشاركة في اتخاذ القرار على أنها «الاشتراك أو على الأقل تقاسم التأثير في اتخاذ القرار بين المدير ومرؤوسيه» [26]. ويشير هذا التعريف إلى الدرجة التي يرغب فيها المدير للسماح بمشاركة المرؤوسين في عملية اتخاذ القرار. وتعني المشاركة انهماك Involvement الأفراد ذهنيا وعاطفيا في العمل بما يشجعهم على المساهمة في أهداف الجماعة ومشاركتهم بالمسؤولية عنها، وهذا يعني أن المشاركة تتضمن الانغماس والمساهمة والمسؤولية [27]. وتعرف المشاركة في اتخاذ القرار أيضا على أنها عبارة عن «تقاسم اتخاذ القرار مع الآخرين لتحقيق الأهداف التنظيمية» [28]. من جهة أخرى يرى (Ryan, 1999) بأن المشاركة في اتخاذ القرار هي منح الفرصة للمرؤوسين في التأثير في القرار، وتتضمن جانبين: مشاركة محدودة بالهيكل التنظيمي (التمثيل في اللجان، تصميم المنظمة والأدوار)، ومشاركة في العمليات (أسلوب الإدارة، الثقافة، والتفاعل) [29]. وهكذا فهي تشتمل على كل من المشاركة والانهماك، كذلك اعتبار المشاركة مسالة متصلة بتقاسم القوة ووجهات النظر في تحديد السياسات الفرعية. وتمنح الهياكل الرسمية والتشريعات الفرص على خلفية منح الأذن بالمشاركة في اتخاذ القرار وجعل ذلك مطلبا شرعيا لبيان الرأي. وللعملية الاجتماعية الأثر الحاسم في عملية المشاركة الحقيقية. وتشير العملية الاجتماعية إلى التفاعل بين الأفراد والجماعات والتركيز على النوعية بالإضافة إلى مدى أو تركيبة هذا التفاعل. ويشير (العامري والغالبي، 2007) إلى أن التحديات الكثيرة التي تواجهها المنظمات في العصر الحاضر بسبب زيادة تعقيد بيئة الأعمال وكثرة المتغيرات التي تؤثر في عملية اتخاذ القرار قد أدت إلى زيادة الحاجة لمشاركة المرؤوسين في تلك العملية، وذلك لتمكينهم من الفهم

الجيد وزيادة حماسهم والتزامهم في تنفيذ هذه القرارات [30].

تأتي عملية اتخاذ قرار عالي النوعية في مقدمة الاهتمامات لأي منظمة، وتعتمد أهمية هذه العملية على كيفية عمل المديرين خلال عملية اتخاذ القرار. ويمكن للمديرين من استخدام المشاركة للحصول على نوعية عالية من القرارات من خلال تحقيق تعاون المرؤوسين بالإضافة إلى التزامهم بهذه القرارات [31]. تتضمن عملية اتخاذ القرار مسالتين أساسيتين، تتعلق الأولى بالأطراف المشاركة في عملية اتخاذ القرار، وهل أن قرار المرؤوسين رسمي أم غير رسمي؟ أو أن القرار اتخذ بشكل متصل مع المرؤوسين؟ وهل أن مشاركة المرؤوسين كانت بشكل أفراد أو جماعات؟ أما المسالة الثانية فتتعلق بالدرجة التي يمكن للمرؤوسين التأثير فيها على القرار [32]. هاتان القضيتان ترتبطان بنوعية وحجم المشاركة في اتخاذ القرار، والتي تؤمن بها نظرية العلاقات الإنسانية، والتي تخص المشاركة في اتخاذ القرار. كما وتتفق مع نظرية الموارد البشرية للمشاركة في اتخاذ القرار. وهناك من يؤكد على أن درجة الارتباط بنظرية العلاقات الإنسانية للمشاركة في اتخاذ القرار يدل ضمنا على أن المشاركة في القرارات ذات العلاقة بالقضايا التنظيمية الروتينية يزيد من رضا العاملين وتعاونهم [33]. ومهما يكن شكل المشاركة المختارة، وكم هي درجة تأثير المرؤوسين في القرار، فإن المديرين يلعبون الدور الأساس في تحديد الدرجة الحقيقية لانهماك المرؤوسين في عملية اتخاذ القرار.

مداخل المشاركة في اتخاذ القرار

هناك العديد من المداخل لتقييم وتنفيذ المشاركة في اتخاذ القرار. فمنهم من يحددها بثلاثة أبعاد، وهي: 1. التأثير الرسمي مقابل التأثير غير الرسمي. 2. التأثير المباشر مقابل التأثير غير المباشر. 3. درجة التأثير [34]. وهناك من يقيم المشاركة في اتخاذ القرار على أساس المستوى، من حيث كثرة أو قلة المشاركة.

في حين هناك من يقيم المشاركة على أساس الاستخدام والتعاون الإشرافي لحل المشكلات وتكامل عملية اتخاذ القرار [35]. أما أحدث أنواع التقييم هو المقترح من قبل (Black & Gregresen, 1997) واللذين يقترحان نموذجا مركبا ومتعدد الأبعاد للمشاركة في اتخاذ القرار مكون من ستة أبعاد، هي: المعقولية Rationale، الشكل Form، الهيكل Structure، موضوع القرار Decision Issue، المستوى Level، ومدى المشاركة في العمليات Range of Participation in the Processes [36]. كما يشير (العامري والغالبي، 2007) إلى إمكانية المدير من تحديد مقدار مشاركة المرؤوسين في عملية اتخاذ القرار واتخاذه بعد دراسة ما يلي: 1. مدى أهمية القرار، 2. الالتزام بالتنفيذ عند المشاركة في القرار، 3. خبرة المدير، 4. دعم المرؤوسين للأهداف التي يسعى القرار لتحقيقها، 5. خبرة المرؤوسين، 6. خبرة فريق العمل وكفاءته [37].

الدراسات السابقة

دراسة (Shadur et al., 1999) والتي أشارت نتائجها إلى أن رضا ودافعية العاملين تزداد بمشاركتهم في اتخاذ القرار. وأن المشاركة في اتخاذ القرار تزيد من فاعلية الاتصال وتعزيز العمل بروح الفريق، مما يؤدي إلى زيادة انهماك العاملين في عملية اتخاذ القرار [38].

أما نتائج دراسة (Drehmer et al., 2000) فتؤكد على ضرورة توافق مستوى المشاركة في اتخاذ القرار مع معارف المرؤوسين وخبراتهم والظروف البيئية المحيطة بهم، وذلك لضمان المشاركة الفاعلة دون تعريض المنظمة للمخاطر، وهذا ما يسمى بدور ومستوى انهماك الغير [39].

أما دراسة ((Berson, 2001 فقد توصل فيها الباحث إلى أن قيم المدير يمكن أن تؤثر في التزام إفراد الجماعة بالقرار الذي يتم اتخاذه، وتتعلق قيم المدير بمدى الثقة والاستعداد للسماح للمرؤوسين بالمشاركة في عملية اتخاذ القرار، فالثقة بين الإدارة والعاملين تعتبر جوهرية للمشاركة وفاعليتها، ولتحقيق أفضل مشاركة للعاملين فإن الثقة تعتبر أول الشروط التي يجب توافرها وذلك عن طريق قيام المديرين بإرسال رسالة واضحة للعاملين بأنهم من الموثوق فيهم وبقيمة مشاركتهم [40].

وفي دراسة قام بها (Thomas et al., 2001) أشار فيها إلى أن استعداد المديرين لترويج ثقافة المشاركة يرتبط بمدى ثقتهم بمرءوسيهم. كما أوضحت دراستهم بأن أكثر المرؤوسين رضا هم الذين يتمتعون بدرجة عالية من الثقة والأمانة برؤسائهم وبدرجة عالية من المشاركة وتشجيعها من قبل مشرفيهم. وتدل هذه النتائج على وجود صلة بين الثقة والرغبة في الدعوة للمشاركة. وأن افتراض هذه الإمكانية يجعل عمل المديرين مع المرؤوسين كافيا للشعور بجدارتهم بالثقة، والمشاركة الإيجابية، وترسيخ عملية التمكين Empowerment ! وبدون أي إساءة للمديرين. فالمديرون يحتاجون للثقة في أهلية والتزام المرؤوسين عند دعوتهم للمشاركة في عملية اتخاذ القرار [41].

أما (Adler, 2001) فيعتقد بأن المديرين يمكن أن يزيدوا من ثقتهم واعتمادهم على المرؤوسين، وذلك بالاستناد إلى نوعية خصائصهم السلوكية الحالية، وأن احتمالية دعوة المديرين لمرؤوسيهم للمشاركة في اتخاذ القرار تزداد إذا كان المديرون واثقين من الاعتماد عليهم، وتزداد هذه الثقة بالاعتماد على الأداء السابق والحالي للمرؤوسين، لأن المديرين سيلاحظون بأن أداء العاملين يتفق مع مشاركتهم في عملية اتخاذ القرار، كممارسة مستمرة [42].

أما (Bogler & Somech, 2005) فتوصلا في دارستهما إلى أن المشاركة في اتخاذ القرار تعمل على تعزيز الوعي بالعدالة والثقة بين العاملين في المنظمة، لأنها تمكنهم من الدفاع عن مصالحهم الخاصة، كما تمكنهم من الحصول على المعلومات عن القرارات التي تخص الموضوعات السرية، وهذا الإحساس بالعدالة سيزيد من رغبة العاملين والتزامهم بالعمل، كما يمكنهم من فهم كل ما يخص عملهم من تحديات بشكل أفضل من المديرين والمسئولين عن وضع السياسات. وتتضمن المشاركة توفير أفضل المعلومات لاتخاذ القرار وتسهيل قيام العاملين بإعمالهم بنجاح. فالعامل الذي ينظر إلى المنظمة التي يعمل فيها باهتمام سوف لا تزداد خبرته ورضاه عن عمله فقط، بل أيضا سيعود ذلك عليه بالاستحسان والاستعداد الكبير للالتزام [43].

وترى (Szabo, 2006) في دراستها بأنّ تمكين المرؤوسين وإعطائهم دور محدد للمشاركة في اتخاذ القرار يخفف وبشكل معقول من الكثير من المشكلات التي يمكن أن تحصل. حيث يمكنهم ذلك وبشكل متكرر من الحصول على المعلومات التي يمتلكها الرؤساء، كما يمكن الجماعة من الإجماع على القرار المتخذ خاصة إذا كانت المشاركة تمثل فرصة للتفاهم وإعطاء الآخر ما يستحق من التقدير [44].

أما (Scott-Ladd et al., 2006) فيحذران في دراستهم من أن رضا العاملين عن المشاركة في اتخاذ القرار لا يضمن بالضرورة تحسين الأداء والالتزام. ويمكن أن تزداد احتمالية التحسن في الأداء حينما يكون هناك وضوح في تعريف دور المشاركة في اتخاذ القرار، ويكون تطبيق المشاركة من خلال وضع الأهداف والخطط، والمشاركة في تطوير البدائل واختيار البديل الأفضل وفي تقييم النتائج والتعاون في حل المشكلات. كما تشير نتائج الدراسة إلى أن النقص في أهلية

وخبرات العاملين للمشاركة الفاعلة، ممكن أن يقود إلى نتائج مربكة. كما أن عدم وضوح الأدوار والعمليات بخصوص المشاركة ممكن أن يخلق أدوار مربكة ومحبطة وغير متوقعة. لذلك من الضروري أن يكون هناك وضوح في دور ومستوى الحاجة للمشاركة [45].

أسئلة الدراسة

1. ما مستوى تطبيق عناصر الثقافة التنظيمية (التعاون، الابتكار، التماسك، والفاعلية) في شركات تكنولوجيا المعلومات الأردنية؟
2. ما مستوى تطبيق عناصر المشاركة في اتخاذ القرار في شركات تكنولوجيا المعلومات الأردنية؟
3. هل هناك فروق معنوية في مشاركة العاملين باتخاذ القرار (الاعتقاد بفاعلية المشاركة، إدراك أثر المشاركة على قوة المدير، الالتزام بالمشاركة) تعزى للثقافة التنظيمية (التعاون، الابتكار، التماسك، والفاعلية) في هذه الشركات؟

فرضيات الدراسة

في ضوء ما تم استعراضه في الإطار النظري والذي تضمن مناقشة مفهومي الثقافة التنظيمية والمشاركة في اتخاذ القرار وأهميتهما بالنسبة لمنظمات الأعمال، والإشارة إلى بعض ما اهتم به الباحثين في هذا المجال، حيث تبين عدم وجود دراسات سابقة تناولت العلاقة بين هذين المفهومين، وهذا ما أدى إلى اختيار الباحثين لصياغة فرضيات الدراسة بالطريقة العدمية وبالشكل التالي:

الفرضية الأولى: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لآراء العاملين حول المشاركة في اتخاذ القرار بعناصرها الثلاثة (الاعتقاد

بفاعلية المشاركة، إدراك أثر المشاركة على قوة المدير، والالتزام بالمشاركة) تعزى للتعاون فيما بينهم».

الفرضية الثانية: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\leq$ 0.05 α) لآراء العاملين حول المشاركة في اتخاذ القرار بعناصرها الثلاثة (الاعتقاد بفاعلية المشاركة، إدراك أثر المشاركة على قوة المدير، والالتزام بالمشاركة) تعزى لقدرتهم على الابتكار».

الفرضية الثالثة: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\leq$ 0.05 α) لآراء العاملين حول المشاركة في اتخاذ القرار بعناصرها الثلاثة (الاعتقاد بفاعلية المشاركة، إدراك أثر المشاركة على قوة المدير، والالتزام بالمشاركة) تعزى للتماسك فيما بينهم».

الفرضية الرابعة: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\leq$ 0.05 α) لآراء العاملين حول المشاركة في اتخاذ القرار بعناصرها الثلاثة (الاعتقاد بفاعلية المشاركة، إدراك أثر المشاركة على قوة المدير المدير، والالتزام بالمشاركة) تعزى لفاعليتهم».

منهجية الدراسة

مجتمع الدراسة والعينة

استهدفت الدراسة العاملين في شركات تكنولوجيا المعلومات العاملة في المملكة الأردنية الهاشمية. وبسبب عدم وجود إحصاءات رسمية عن عدد هذه الشركات في هذا القطاع، والعاملين فيها، فقد اعتمد الباحثان أسلوب العينة المتاحة Available، والتي حددت بالتعاون مع إدارات الشركات التي تم الوصول إليها. وقد قام الباحثان بتوزيع (200) استبانة، وزعت على العاملين بشكل عشوائي، وكان المسترجع منها والصالح للتحليل (147) استبانة، وهذا يمثل ما نسبته (74%) من حجم العينة وهي نسبة جيدة. ويوضح الجدول (1) الشركات الخاضعة للدراسة وعدد الاستبانات الموزعة فيها.

جدول (1) الشركات الخاضعة للدراسة وعدد الاستبانات الموزعة والمسترجعة.

	اسم الشركة	عدد العاملين	عدد الاستبانات الموزعة	عدد الاستبانات المسترجعة	عدد الاستبانات الصالحة
1	شركة الخدمات الفنية للكومبيوتر (STS)	350	58	51	47
2	شركة Optimiza Solutions	300	50	41	40
3	شركة Estarta Solutions	250	38	27	25

4	شركة أنظمة الحاسبات والاتصالات (CCS)	160	31	21	20
5	الشركة العامة للحاسبات والإلكترونيات (GCE)	120	23	16	15
المجموع		1180	200	153	147

نموذج الدراسة

تكون نموذج الدراسة من متغيرين. تمثل الثقافة التنظيمية المتغير المستقل. ويتألف هذا المتغير من أربعة عناصر هي: التعاون، الابتكار، التماسك، والفاعلية. أما المتغير التابع فهو المشاركة في اتخاذ القرار، والذي تالف من ثلاثة عناصر هي: الاعتقاد بفاعلية المشاركة، إدراك أثر المشاركة على قوة المدير، والالتزام بالمشاركة. ويشير الجدول (2) إلى المتغيرات وعناصرها والتي تضمنها نموذج الدراسة، بالإضافة إلى تعريف موجز لهذه العناصر.

جدول (2) متغيرات الدراسة وعناصره

المتغير	العنصر	التعريف	المصدر
(المستقل) الثقافة التنظيمية	التعاون	يؤكد على التوجهات الداخلية المرنة، حيث يركز بشكل أساس على تقاسم المعلومات، الثقة، التمكين، والعمل بروح الفريق. والمنظمة التي تشدد على التعاون فأنها ترغب في التوصل إلى مجتمع يسوده الود، ويثق كل فرد بالآخر كأسرة كبيرة [46]	Chang & Lin, 2007

	الابتكار	يشير إلى مساندة البيئة بغرض الإبداع في حل المشكلات وتقديم أفكار جديدة ومساندة التطور والتحسين الدائم. كما يتضمن القيم التي تتعلق بالانفتاح على الفرص، والأخذ بالمخاطر، والرغبة في التجريب، والعمل في ظل اقل عدد من الأنظمة [47].	Carmeli, 2005 Chuang et al., 2004
	التماسك (الاتساق والثبات)	يؤكد على التوجهات الداخلية والرقابية، حيث يركز على القوانين والأنظمة والكفاءة. كما يشير إلى العلاقات المتبادلة بين أفراد المنظمة، ومدى هذه العلاقات، مع ضرورة إدراك أهمية هذه العلاقات في تحقيق التضامن بين الأفراد [48].	Chang & Lin, 2007 Carmeli, 2005
	الفاعلية	تركز على التنافس في تحقيق الأهداف والإنتاجية وتحقيق كل ما هو نافع للمنظمة، والمنظمة التي تؤكد على الفاعلية يكون اهتمامها مركزا على النتائج.	Chang & Lin, 2007
(التابع) المشاركة في اتخاذ القرار	الاعتقاد بفاعلية المشاركة	يشير إلى نوعية وإنتاجية القرار، كفاءة المرؤوسين الذاتية، فاعلية الاتصال، العلاقات الإيجابية بين العاملين، والشعور بالقيمة الذاتية [49].	Parnell & Crandall, 2001
	إدراك أثر المشاركة على قوة المدير	يشير إلى زيادة مشاركة المديرين للمرؤوسين في اتخاذ القرار لاعتقادهم بان ذلك سيحسن من فاعلية المنظمة، ولا ينتج عن ذلك التقليل من قوتهم التنظيمية. وعلى العكس من ذلك تكون المشاركة في أدنى مستوياتها عندما يعتقد المديرون بان المشاركة تؤدي إلى التقليل من قوتهم التنظيمية [50].	
	الالتزام بالمشاركة	يشير إلى أهمية التزام المدير بالمشاركة لأمد طويل لزيادة انهماك وفاعلية العاملين في تنفيذ البرامج. فالمحاولات التي تنظر للمشاركة كأداة بدلا من كونها فلسفة يجب اعتمادها على الأمد الطويل هي ليست مناسبة للمديرين من ذوي التوجه العقلي والذي يبحث عن التغيرات التنظيمية [٥١].	

مقاييس الدراسة

1. مقياس الثقافة التنظيمية

لقياس متغير الثقافة التنظيمية في الشركات التي استهدفتها الدراسة، فقد تم الاعتماد على المقياس المستخدم في دراسة (Chang & Lin, 2007)، والمؤلف من أربعة عناصر، والتي يتفق معها الباحثان بأنها تكون ثقافة المنظمة. والعناصر الأربعة هي [52]: التعاون Cooperativeness، الابتكار Innovativeness! التماسك (الاتساق والثبات) Consistency، والفاعلية Effectiveness. يتألف هذا المقياس من (27) عبارة، (9) عبارات للتعاون، (6) عبارات لكل من الابتكار والتماسك والفاعلية على التوالي. وقد طلب من العاملين ضمن العينة الإجابة عن هذه العبارات وفق مقياس Likert الخماسي. وحددت أوزان الإجابات كما يلي: (1) نقطة لغير الموافق بشدة، (2) نقطة للغير موافق، (3) نقاط للمحايد، (4) نقاط للموافق، و(5) نقاط للموافق بشدة. وللتأكد من ثبات مقياس الثقافة التنظيمية، فقد تم استخدام معامل الثبات كرونباخ ألفا Cronbach Alpha. ويشير الجدول (3) إلى قيم الثبات لهذه العناصر.

2. مقياس المشاركة في اتخاذ القرارات

لقياس متغير المشاركة في اتخاذ القرارات، فقد تم استخدام المقياس المستخدم في دراسة (Parnell & Crandall, 2001) بعد إجراء بعض التعديلات عليه ليصبح ملائما لبيئة الدراسة، ويتكون من (16) عبارة تغطي ثلاثة عناصر هي [53]: الاعتقاد بفاعلية المشاركة بواقع (8) عبارات، إدراك أثر المشاركة على قوة المدير بواقع (4) عبارات، والالتزام بالمشاركة بواقع (4) عبارات. وقد طلب من أفراد عينة الدراسة الإجابة عن هذه العبارات بموجب مقياس مماثل لمقياس

الثقافة التنظيمية. ويوضح الجدول (3) قيم الثبات لهذه العناصر. ويلاحظ أن جميع قيم ألفا للعناصر المكونة لمتغيرات الدراسة قد تجاوزت الحدود الدنيا والتي يمكن القبول بها للاستمرار في التعامل مع البيانات إحصائيا، وهي (0.60) [54].

وللتأكد من صدق ووضوح عبارات مقاييس الدراسة المعتمدة، ومدى قدرتها على تغطية جميع جوانب مفهومي الثقافة التنظيمية والمشاركة في اتخاذ القرار، فقد تم عرض المقياس على مجموعة من الباحثين في مجال إدارة الأعمال، وتم الأخذ بملاحظاتهم في إجراء التعديلات المقترحة.

جدول (3) قيم الثبات لعناصر متغيرات الدراسة

العنصر	قيمة الثبات
التعاون	0.76
الابتكار	0.75
التماسك	0.64
الفاعلية	0.69
عناصر الثقافة التنظيمية مجتمعة	0.89
الاعتقاد بفاعلية المشاركة	0.81
إدراك أثر المشاركة على قوة المدير	0.71
الالتزام بالمشاركة	0.77
عناصر المشاركة في اتخاذ القرار مجتمعة	0.78

التحليل الإحصائي ومناقشة فرضيات الدراسة

لغرض التحليل الإحصائي الأولي (الوصفي) فقد تم استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الحسابي العام لمجمل عبارات كل عنصر من عناصر الثقافة التنظيمية والمشاركة في اتخاذ القرار. وقد تم تحديد مستويات الإجابات عن عبارات عناصر الثقافة التنظيمية والمشاركة في اتخاذ القرار بالشكل التالي: من 1 - اقل من 2.5 وتشير إلى مستوى متدني، -2.5 اقل من 3.5 وتشير إلى مستوى متوسط، 3.5-5 وتشير إلى مستوى عالي.

1. الثقافة التنظيمية

يشير الجدول (4) إلى إجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بعناصر الثقافة التنظيمية (المتغير المستقل) وهي: التعاون، والابتكار، والتماسك، والفاعلية. فيما يخص العبارات التي تكشف عن مدى التعاون بين العاملين فإن غالبية الإجابات كانت عند موافق، وقد تراوحت هذه القيم بين (3.90) كأعلى قيمة للعبارة التي تشير إلى الانسجام بين العاملين وأنّ التعامل فيما بينهم كالعائلة الكبيرة، وأدنى قيمة للعبارة التي تخص تفويض المديرين مرءوسيهم للمزيد للسلطات والتي بلغت قيمة وسطها الحسابي (3.10). وقد شذت العبارة التي تخص رأي العاملين بأن المشاركة في اتخاذ القرار تزيد من حالات الإبداع والابتكار، والتي كانت الإجابة عنها عند موافق بشدة بوسط حسابي بلغت قيمته (4.16). أما قيمة المتوسط الحسابي العام ولمجمل عبارات عنصر التعاون فقد كانت عند موافق، حيث بلغت قيمته (3.62) ويشير ذلك إلى مستوى عالي من التعاون. أما قيم الانحراف المعياري فجاءت متسقة مع طبيعة قيم الوسط الحسابي، ولم تكن بدرجة عالية من التشتت، إذ تراوحت بين (0.76 و 1.00). أما العبارات التي تخص الابتكار فقد ظهرت قيم الوسط الحسابي لها قريبة من قيمتها لعبارات

التعاون، حيث كانت غالبيتها عند موافق وتراوحت بين (3.37) كأدنى قيمة و(3.84) كأعلى قيمة، والعبارة الوحيدة التي شذت عن ذلك وجاءت عند موافق بشدة هي العبارة التي يعتقد فيها العاملون عينة الدراسة بأن التحديات التي يواجهونها تسمح لهم بالتعلم والنمو والتي بلغت قيمة الوسط الحسابي لها (4.24). وكانت قيمة الوسط الحسابي العام لمجمل عبارات الابتكار عند موافق أيضا وبلغت (3.66) وهي عالية. كما دلت قيم الانحراف المعياري على تركز إجابات العاملين وبدرجة كبيرة عن عبارات الابتكار، وكانت أفضلها للعبارة التي كانت الإجابة عنها بموافق بشدة وبقيمة (0.59). أما العبارات التي تخص التماسك فكانت قيم الوسط الحسابي لها مختلفة بعض الشيء عن قيمها لعنصري التعاون والابتكار. حيث كانت غالبية القيم عند موافق بشدة ولأربع عبارات منها، وتراوحت قيم الوسط الحسابي لها بين (4.04) كأدنى قيمة و(4.10) كأعلى قيمة. أما العبارتان المتبقيتان فجاءت عند موافق منخفض للعبارة التي تتعلق بشعور العاملين بالاستقرار والأمن الوظيفي وبقيمة (3.14) واعتماد الشركة ثقافة الاستقرار والمحافظة وبقيمة (3.80)، أما قيمة المتوسط الحسابي العام لمجمل عبارات التماسك فقد بلغت (3.87) وهي عالية، ولكن ما يلاحظ هو ارتفاع قيمة التشتت في الإجابات عن بعض هذه العبارات مقارنة بالعبارات الأخرى، إذ بلغت قيمة الانحراف المعياري لها (1.28). أما العبارات التي تتعلق بالفاعلية، فرغم كون غالبية الإجابات عنها جاءت عند موافق ولأربع عبارات، أما للعبارتين المتبقيتين فكانت عند موافق بشدة، لكن قيم الموافق كانت مرتفعة مما أدى إلى أن تكون قيمة الوسط الحسابي العام ولمجمل عباراتها عند موافق مرتفع وأعلى من العناصر الثلاثة السابقة، حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي العام للفاعلية (3.93)! وبقيم منخفضة للانحراف المعياري، إذ بلغت أعلى قيم التشتت (0.77). وإجمالا يلاحظ من قيم الوسط الحسابي للعبارات المكونة لعناصر الثقافة التنظيمية أنها كانت عالية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي الإجمالي لها (3.77).

جدول (4) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن عبارات الثقافة التنظيمية

عناصر الثقافة		العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي العام	مستويات الإجابة
التعاون	1	يحرص المديرون على تفويض مرءوسيهم المزيد من السلطات.	3.10	1.00	3.62	عالي
	2	تسمح المشاركة في اتخاذ القرار بزيادة حالات الإبداع والابتكار.	4.16	0.79		
	3	يعامل المديرون جميع المرؤوسين كعائلة كبيرة.	3.49	0.86		
	4	هناك ثقة عالية بين العاملين.	3.71	0.88		
	5	تشجع الإدارة العاملين على المشاركة الفعلية في جميع أنشطة الشركة.	3.57	0.76		
	6	يتفاٍن العاملين في حماية الشركة وممتلكاهتا.	3.39	0.97		
	7	يثق العاملون بمديريهم، وهذا ما يمكنهم من المشاركة في عملية اتخاذ القرار.	3.67	0.85		

	8	هناك انسجام كبير بين العاملين، وإن التعامل فيما بينهم كالعائلة الكبيرة.	3.90	0.82		
	9	تهتم الشركة بتطوير الموارد البشرية ومعنويات العاملين والعمل الجماعي.	3.55	0.84		
الابتكار	1	يشجع المديرون العاملين على الابتكار وتحمل المخاطرة.	3.51	0.89	3.66	عالي
	2	يمتلك المديرون رؤية وفهم عميق لخلق فرص عمل جديدة للشركة.	3.84	0.74		
	3	التحديات التي يواجهها العاملين تسمح لهم بالتعلم والنمو.	4.24	0.59		
	4	تولي الشركة اهتماما منقطع النظير للعاملين وتشجع المبتكرين منهم.	3.45	0.84		
	5	يقود المديرون المرؤوسين فعليا للنمو والابتكار.	3.37	0.85		
	6	هناك رغبة لدى الشركة لتحمل المخاطر، وهذا ما يزيد من طاقتها وطموحها.	3.53	0.95		

التماسك (الثبات والاتساق)	1	يضع المديرون أهداف واضحة ويطلبون من العاملين إنجاز هذه الأهداف بدقة.	4.02	0.69	3.87	عالي
	2	تمتلك الشركة أنظمة رسمية ودقيقة تلزم المرؤوسين باتباعها.	4.10	0.62		
	3	تؤكد إدارة الشركة على الاستقرار والثقافة المحافظة.	3.80	0.70		
	4	تولي الشركة اهتماما لإنجاز الأهداف بكفاءة.	4.10	0.65		
	5	تمتاز شركتكم بالاستقرار وتوفير الأمن الوظيفي للعاملين.	3.14	1.28		
	6	يجري العمل في شركتكم بشكل نظامي ولكل عامل مهام واضحة.	4.04	0.64		
الفاعلية	1	يؤكد المديرون على العمل بكفاءة وإنجاز المهام بفاعلية.	3.94	0.55	3.93	عالي
	2	يهتم المديرون بتحقيق أداء جيد في العمل وبلوغ الهدف، بغض النظر عن المشاعر الشخصية.	4.02	0.77		

	3	العامل الحاسم لنجاح الشركة هو قدرتها على استغلال الموارد المتاحة وتحقيق أفضل أداء.	3.98	0.55		
	4	يتنافس العاملون والأقسام مع نظرائهم لتحقيق كفاءة أفضل.	3.76	0.75		
	5	تسعى الشركة للمحافظة على ميزتها التنافسية.	4.10	0.77		
	6	تعطي الشركة اهتمام للعاملين من أجل زيادة كفاءتهم ومتابعة إنجازاتهم.	3.80	0.76		
المتوسط الحسابي الإجمالي لجميع عبارات عناصر الثقافة التنظيمية مجتمعة.					3.77	عالي

2. المشاركة في اتخاذ القرار

يبين الجدول (5) إجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارات التي تخص عناصر المشاركة في اتخاذ القرار. فكانت الإجابة عن العبارات المتعلقة بالاعتقاد بفاعلية المشاركة في اتخاذ القرار متقاربة، حيث كانت غالبتها عند موافق مرتفع ولخمس منها. أما العبارات الثلاث المتبقية فكانت قيمها عند موافق بشدة، مما جعل نتيجة قيمة الوسط الحسابي الإجمالي لعبارات هذا العنصر تكون عند موافق وبقيمة (3.99) وهي عالية. أما أعلى قيم للوسط الحسابي فكانت للعبارة التي يعتقد فيها العاملين بأنّ المشاركة في اتخاذ القرار تسمح لهم بزيادة حالات الإبداع والابتكار وبقيمة (4.23). وأشارت قيم الانحراف المعياري إلى تشتت منخفض في إجابات العاملين، إذ بلغ أعلى تشتت (0.88). أما العبارات الأربع المكونة

لعنصر إدراك أثر المشاركة على قوة المدير بسبب المشاركة فكانت الإجابة عنها مناصفة بين موافق في عبارتين وموافق بشدة في العبارتين المتبقيتين، وكانت أعلى قيمة للعبارة التي يرى فيها العاملين بأن مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرار لا تضعف من دور وقوة المدير وبقيمة (4.14)، وانحراف معياري بقيمة (0.57)! ويدل ذلك على وجود اتفاق كبير بخصوص ذلك. أما قيمة الوسط الحسابي لمجمل عبارات هذا العنصر فقد كانت عند موافق، حيث بلغت (3.80) وهذه القيمة هي اقل مما هي عليه بالنسبة للاعتقاد بفاعلية المشاركة في اتخاذ القرار ولكنها عالية أيضا. العبارات الأربع الأخيرة والتي تخص مدى الالتزام بالمشاركة في اتخاذ القرار، فكانت الإجابات عن جميعها عند موافق. وتراوح الوسط الحسابي لها بين (3.16) كأدنى قيمة للعبارة التي تتعلق بكون المشاركة هي فلسفة وليست أسلوبا لاتخاذ القرار، وأعلى قيمة (3.88) للعبارة التي تتعلق بكون المشاركة هي المستخدمة في أكثر الأحيان، ولكن أحيانا يتخذ المدير القرار معتمدا على معلوماته وخبرته. كما بلغت قيمة الوسط الحسابي العام ولمجمل عبارات هذا العنصر (3.56)، وهي عالية أيضا، ولكن بقيمة اقل من الاعتقاد بفاعلية المشاركة وعدم خوف المدير على نفوذه بسبب المشاركة. وإجمالا يلاحظ من قيم الوسط الحسابي للعبارات المكونة لعناصر المشاركة في اتخاذ القرار أنها كانت عالية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي الإجمالي لها (3.78).

جدول (5) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن عبارات المشاركة في اتخاذ القرار

عناصر المشاركة		العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي العام	مستوى الإجابة
الاعتقاد بفاعلية المشاركة	1	تختفي العديد من المشكلات عندما يمتلك كل فرد فرصة للمشاركة في اتخاذ القرار.	3.80	0.88	3.99	عالي
	2	تسمح المشاركة في اتخاذ القرار بزيادة حالات الإبداع والابتكار.	4.23	0.66		
	3	عادة ما ينتج عن المشاركة في اتخاذ القرارات اتخاذ قرارات فاعلة.	3.92	0.57		
	4	القرارات الجماعية ذات قيمة كبيرة بالرغم مما تتطلبه من وقت طويل.	3.98	0.63		
	5	مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرار تعني تحملهم مسؤولية تنفيذه.	4.14	0.67		
	6	تعتبر المشاركة في اتخاذ القرار أداة اتصال وتنسيق فاعلة.	3.90	0.65		
	7	تساعد المشاركة في اتخاذ القرار في إيجاد علاقات إيجابية في جميع المستويات التنظيمية.	3.88	0.66		
	8	أشعر بأهميتي عندما يسمح لي رئيسي بالمشاركة في اتخاذ القرارات.	4.04	0.76		

إدراك أثر المشاركة على قوة المدير	1	تتطلب المشاركة في اتخاذ القرار إفشاء قدر كبير من المعلومات الخصوصية.	3.37	1.07	3.80	عالي
	2	تعطي المشاركة في القرار الكثير من القوة للمرؤوسين	3.63	0.72		
	3	مشاركة المرؤوسين باتخاذ القرار لا تعني أضعاف دور وقوة المدير.	4.14	0.57		
	4	مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرار لا تعني تقاسم السلطة مع المديرين.	4.04	0.61		
الالتزام بالمشاركة	1	تعتبر المشاركة في اتخاذ القرارات أحد أساليب الإدارة الفاعلة على الأمد البعيد.	3.67	0.80	3.56	عالي
	2	عدم حث المدير المرؤوسين على المشاركة هو أفضل من مشاركتهم وتجاهل مقترحاتهم.	3.51	1.09		
	3	في أكثر الحالات يجري العمل بالمشاركة، لكن في بعض الأوقات يتخذ المدير القرار معتمدا على معلوماته وخبرته.	3.88	0.66		
	4	المشاركة في اتخاذ القرار هي فلسفة وليست أسلوبا لاتخاذ القرار.	3.16	0.87		
المتوسط الحسابي الإجمالي لجميع عبارات عناصر المشاركة في اتخاذ القرار مجتمعة.					3.78	عالي

اختبار الفرضيات

اختبار الفرضيات الأربع المعتمدة في هذه الدراسة سيكون عن طريق استخدام معامل التباين الأحادي One Way ANOVA، لكونه الأداة الإحصائية المناسبة للتعرف على الفروق بين عناصر متغيرات الدراسة. ويجب التنويه هنا إلى أن قيمة الخطأ الإحصائي لمعنوية التباين ستقبل لغاية (0.05).

الفرضية الأولى: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (≥ α 0.05) لآراء العاملين حول المشاركة في اتخاذ القرار بعناصرها الثلاثة (الاعتقاد بفاعلية المشاركة، إدراك أثر المشاركة على قوة المدير، والالتزام بالمشاركة) تعزى للتعاون فيما بينهم».

يشير الجدول (6) إلى تحليل التباين الأحادي للفرضية الأولى والتي تتعلق بمدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لعناصر المشاركة في اتخاذ القرار بسبب ثقافة التعاون بين العاملين عينة الدراسة. أظهرت نتائج الاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية للعناصر الثلاثة المكونة لمتغير المشاركة في اتخاذ القرار وهي: الاعتقاد بفاعلية المشاركة، إدراك أثر المشاركة على قوة المدير، والالتزام بالمشاركة، وأنّ هذه الفروق تعزى إلى ثقافة التعاون بين العاملين. وكانت أعلى قيمة لهذه الفروق للاعتقاد بفاعلية المشاركة في اتخاذ القرار، إذ بلغت قيمة معامل التباين (F 3.53) وبمستوى دلالة (0.00) وهي دالة معنويا. أما أقل قيمة للتباين فكانت لعنصر الالتزام بالمشاركة في اتخاذ القرار وبقيمة (2.24). واستنادا لنتائج اختبار التباين الأحادي فلا يمكن القبول بفرضية العدم الأولى المحددة في هذه الدراسة.

جدول (6) تباين العاملين في المشاركة باتخاذ القرار بسبب التعاون بين العاملين(ن = 147)

عناصر المشاركة في اتخاذ القرار	F	Sig.	نتيجة الفرضية
الاعتقاد بفاعلية المشاركة	3.53	0.00	رفض
إدراك أثر المشاركة على قوة المدير	3.05	0.00	رفض
الالتزام بالمشاركة	2.24	0.00	رفض

الفرضية الثانية: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لآراء العاملين حول المشاركة في اتخاذ القرار بعناصرها الثلاثة (الاعتقاد بفاعلية المشاركة، إدراك أثر المشاركة على قوة المدير، والالتزام بالمشاركة) تعزى لقدرتهم على الابتكار».

يشير الجدول (7) إلى نتائج اختبار الفرضية الثانية والتي تخص الفروق في عناصر المشاركة في اتخاذ القرار، بسبب ثقافة الابتكار لدى العاملين. حيث تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العناصر الثلاثة المكونة لمتغير المشاركة في اتخاذ القرار والتي تعزى إلى ثقافة الابتكار التي يشعر العاملين عينة الدراسة بوجودها في الشركات التي ينتمون إليها. وأعلى الفروق كانت لعدم خوف المدير على نفوذه بسبب المشاركة، إذ بلغت قيمة التباين F لهذا العنصر (9.76) وبمستوى دلالة (0.00). أما أقل الفروق فكانت لعنصر الاعتقاد بفاعلية المشاركة في اتخاذ القرار وبقيمة تباين (4.91) وبمستوى دلالة (0.00). وتقود هذه النتائج إلى رفض فرضية العدم الثانية.

جدول (7) تباين العاملين في المشاركة باتخاذ القرار بسبب الابتكار (ن =147)

عناصر المشاركة في اتخاذ القرار	F	Sig.	نتيجة الفرضية
الاعتقاد بفاعلية المشاركة	4.91	0.00	رفض
إدراك أثر المشاركة على قوة المدير	9.76	0.00	رفض
الالتزام بالمشاركة	6.91	0.00	رفض

الفرضية الثالثة: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (≥ α 0.05) لآراء العاملين حول المشاركة في اتخاذ القرار بعناصرها الثلاثة (الاعتقاد بفاعلية المشاركة، إدراك أثر المشاركة على قوة المدير، والالتزام بالمشاركة) تعزى للتماسك فيما بينهم».

يبين الجدول (8) نتائج التباين الأحادي لاختبار الفرضية الثالثة والتي تخص طبيعة الفروق في عناصر المشاركة في اتخاذ القرار بسبب ثقافة التماسك بين العاملين. حيث أوضحت نتائج التحليل وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع عناصر المشاركة، بسبب تماسك العاملين. وأكبر هذه الفروق كانت للالتزام بالمشاركة في اتخاذ القرار، إذ بلغت قيمة التباين لهذا العنصر (7.88) وبمستوى دلالة (0.00). أما أقل الفروق فكانت للاعتقاد بفاعلية المشاركة في اتخاذ القرار، والتي بلغت قيمة التباين لها (6.11)، وبمستوى دلالة (0.00). وتدل نتيجة الاختبار على عدم إمكانية قبول فرضية العدم الثالثة.

جدول (8) تباين العاملين في المشاركة باتخاذ القرار بسبب التماسك (ن = 147)

عناصر المشاركة في اتخاذ القرار	F	Sig.	نتيجة الفرضية
الاعتقاد بفاعلية المشاركة	6.11	0.00	رفض
إدراك أثر المشاركة على قوة المدير	7.43	0.00	رفض
الالتزام بالمشاركة	7.88	0.00	رفض

الفرضية الرابعة: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (≥ 0.05 α) لآراء العاملين حول المشاركة في اتخاذ القرار بعناصرها الثلاثة (الاعتقاد بفاعلية المشاركة، إدراك أثر المشاركة على قوة المدير المدير، والالتزام بالمشاركة) تعزى لفاعليتهم».

يشير الجدول (9) إلى نتائج اختبار الفرضية الرابعة والتي تفترض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لعناصر المشاركة في اتخاذ القرار بسبب فاعلية العاملين. فقد بينت نتائج اختبار التباين الأحادي وجود فروق ذات دلالة إحصائية للعناصر الثلاثة المكونة لمتغير المشاركة في اتخاذ القرار. وأن أكبر هذه الفروق كانت للاعتقاد بفاعلية المشاركة باتخاذ القرار وبقيمة تباين بلغت (11.12) وبمستوى

دلالة (0.00). أما اقل قيمة تباين فكانت للالتزام بالمشاركة في اتخاذ القرار وبقيمة تباين (4.84) وبمستوى دلالة (0.00). وبالاعتماد على نتائج الاختبار ترفض فرضية العدم الرابعة.

جدول (9) تباين العاملين في المشاركة باتخاذ القرار بسبب الفاعلية (ن = 147)

عناصر المشاركة في اتخاذ القرار	F	Sig.	نتيجة الفرضية
الاعتقاد بفاعلية المشاركة	11.12	0.00	رفض
إدراك أثر المشاركة على نفوذ المدير	5.52	0.00	رفض
الالتزام بالمشاركة	4.84	0.00	رفض

النتائج والتوصيات

النتائج

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. ارتفاع مستوى توفر العناصر المكونة للثقافة التنظيمية الأربعة، والتي استندت إليها الدراسة، وهي: التعاون، الابتكار، التماسك، والفاعلية. وكان العنصر الأكثر تمثيلا في شركات تكنولوجيا المعلومات هو عنصر الفاعلية، وبنسبة قاربت (79%)، وأقل من ذلك للتماسك والابتكار والتعاون على التوالي. ويعتقد الباحثان بأن اهتمام هذه الشركات بثقافة الفاعلية والتي تشابه في مضمونها ثقافة الالتزام برسالة الشركة، حيث يكون التركيز على تحقيق الأهداف المحددة في خططها المعتمدة بسبب صعوبة وتعقيد بيئة العمل للشركات قيد الدراسة، فضلا عن زيادة شدة المنافسة مع الشركات الأجنبية العاملة في هذا القطاع.

2. ارتفاع مستويات تمثيل عناصر المشاركة في اتخاذ القرار. وأن أكثر هذه العناصر تمثيلا هو الاعتقاد بفاعلية المشاركة في اتخاذ القرار، وتدعم هذه النتيجة ما تم التوصل إليه في النتيجة الأولى، فثقافة الفاعلية هي التي تدعو الشركات للاهتمام بالمشاركة في اتخاذ القرار، فقيام العاملين بما يكلفون به من مهام فنية ومتخصصة يستدعي منهم استشارة الآخرين والاستفادة من خبرات زملائهم. إذ بلغت نسبة توافر هذا العنصر (80%). وقد جاء عنصر عدم خوف المدير على نفوذه بسبب المشاركة في المرتبة الثانية، أما المرتبة الأخيرة فكانت للالتزام بالمشاركة في اتخاذ القرار، ويمكن أن يكون انخفاض الاهتمام بالالتزام بالمشاركة في اتخاذ القرار بسبب ضعف وعي العاملين وعدم اعتبار المشاركة في اتخاذ القرار فلسفة أكثر منها أسلوب لاتخاذ القرار، وتجاهل المديرين للمقترحات التي يقدمها لهم العاملين.
3. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المشاركة باتخاذ القرار بسبب التعاون بين العاملين، وبقيم تباين متقاربة للعناصر الثلاثة المكونة للمشاركة في اتخاذ القرار، وهي: الاعتقاد بفاعلية المشاركة، إدراك أثر المشاركة على قوة المدير، والالتزام بالمشاركة. ويمكن أن يكون ذلك ناتجا عن كون الحاجة للتعاون ضرورة حتمية لتبادل كل ما هو جديد من المعلومات المتخصصة في مجال عمل هذه الشركات.
4. وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمشاركة باتخاذ القرار بسبب ما يقدمه العاملين من ابتكارات. وأعلى هذه الفروق كانت لعدم خوف المدير على نفوذه. ويعتقد الباحثان بأن طبيعة العمل في هذا النوع من الشركات والتي غالبية العمل فيها يكون على أساس فرق العمل Team Work، يجعل مديري فرق العمل أقل خوفا على نفوذهم مقارنة بالمديرين التقليديين.
5. وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمشاركة في اتخاذ القرار بسبب تماسك العاملين. ويلاحظ أن قيم الفروق كانت متقاربة لجميع عناصر المشاركة

في اتخاذ القرار والناتجة عن تماسك العاملين. وتؤيد هذه النتيجة ما جاءت به النتيجة المتعلقة بالتعاون، حيث إنّ جماعات العمل المتعاونة غالبا ما تكون أكثر تماسكا.

6. وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمشاركة في اتخاذ القرار بسبب فاعلية العاملين. وأعلى هذه الفروق كانت للاعتقاد بفاعلية المشاركة في اتخاذ القرار. ويمكن اعتبار هذه الفروق منطقية لأنّ ثقافة الفاعلية لابد أن تقود إلى البحث عن أساليب للوصول إليها، ومنها الإيمان بفاعلية المشاركة في اتخاذ القرار.

التوصيات

في ضوء نتائج التحليل الإحصائي وما تم التوصل إليه من نتائج لاختبار الفرضيات، يقدم الباحثان التوصيات التالية:

1. ضرورة زيادة تمكين العاملين في شركات تكنولوجيا المعلومات الأردنية، وذلك عن طريق تفويضهم المزيد من السلطات لضمان إيجاد جو من ثقافة التعاون، والذي أشارت نتائج الدراسة إلى تأثيره وبشكل واضح في رغبة العاملين في المشاركة اتخاذ القرار.
2. بسبب معاناة العاملين من ضعف أهلية المديرين في هذه الشركات في قيادتهم لمزيد من النمو والابتكار، فيرى الباحثان ضرورة الاهتمام باختيار هؤلاء المديرين ممن يمتلكون القدرة على التوجيه والعمل مع عاملين على درجة عالية من المعرفة الفنية المتخصصة، فضلا عن تنظيم الدورات التأهيلية لهؤلاء المديرين لتعويدهم على تشجيع إفشاء المعلومات بينهم وبين العاملين من جهة وبين العاملين أنفسهم من جهة أخرى.
3. انتباه إدارات هذه الشركات بخصوص شعور العاملين فيما يخص الأمن

الوظيفي والاستقرار. حيث أشارت نتائج التحليل إلى أن العاملين لا يشعرون بالاستقرار والأمن الوظيفي وبدرجة كافية مما سينعكس على تماسكهم والذي بدوره يقلل الرغبة لديهم في الانغماس وتحمل المسؤولية بالمشاركة في اتخاذ القرار، وكل ذلك سيؤدي إلى انخفاض فاعلية هذه الشركات والعاملين فيها.

4. يلاحظ أن العاملين في شركات تكنولوجيا المعلومات يعتبرون الالتزام بالمشاركة في اتخاذ القرار واجبا مفروضا عليهم، وبالتالي فهم ملتزمون بذلك رسميا، وليس بسبب الإيمان بالمشاركة والمبني على القناعة بأن رأي الجماعة هو أفضل من رأي الفرد لوحده. لذا على إدارات هذه الشركات إفهام العاملين، وزيادة وعيهم، وترسيخ مفهوم المشاركة، وفي جميع المجالات، بحيث ينظر العاملون إلى المشاركة على أنها فلسفة وأسلوب حياة بدلا من كونه واجبا رسميا. ويمكن أن يكون ذلك من خلال سرد القصص والأحداث التي مرت بها الشركة والمتعلقة بموضوع المشاركة.

5. من الضروري الاهتمام بمقترحات العاملين وعدم تجاهلها من قبل مديري شركات تكنولوجيا المعلومات، لما لذلك من آثار سلبية على دافعيتهم ومساهمتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم وتحملهم مسؤولية ذلك.

6. على إدارات هذه الشركات تشجيع العاملين على المحافظة على سمعة الشركات التي يعملون فيها وحماية ممتلكاتها.

توثيق الهوامش الواردة في المتن

(1) حسين حريم، مبادئ الإدارة الحديثة: النظريات – العمليات الإدارية – وظائف المنظمة، ط1! (عمان: دار الحامد، 2006)، ص95.

(2) G. Hofstede, Attitudes, Values and Organizational Culture: Disentangling the Concepts , Organization Studies, Vol. 19, 1998, pp. 477-492.

(3) Y. Chuang, R. Church, and J. Zikic, 2004, Organizational Culture, Group Diversity and Intra-group Conflict , Team Performance Management, Vol. 10, No. 1/2, pp. 26-34.

(4) H. Park, V. Ribiere, and W. Schulte, Critical Attributes of Organizational Culture that Promote Knowledge Management Implementation Success , Journal of Knowledge Management, Vol. 8 No. 3, 2004, pp. 106-117.

(5) A. Wilson, Understanding Organizational Culture and the Implication for Corporate Marketing , European Journal of Marketing, Vol. 35, No. 3/4, 2001, pp. 353-367.

(6) M. Alvesson, Understanding Organizational Culture, (London, Sage, 2002).

(7) E. Ogbonna, and L. Harris, Developing internet operations and subcultural dynamics An exploratory study , Journal of Organizational Change Management, Vol. 20, No. 3, 2007, pp. 388-408.

(8) M. Grigoruta, Change in Romanian Organizations: A Management Culture Approach , Journal of Organizational Change Management, Vol. 19, No. 6, 2006, pp. 747-752.

(9) S. Riad, Of Mergers and Cultures: What Happened to Shared Values and Joint Assumptions? , Journal of Organizational

Change Management, Vol. 20, No. 1, 2007, pp. 26-43.

(10) C. Graham, and F. Nafukho, Employees Perception Toward the Dimension of Culture in Enhancing Organizational Learning , The Learning Organization, Vol. 14, No. 3, 2007, pp. 281-292.

(11) R. Daft, Organizational Theory and Design, 7th ed., (Ohaio, South Western College Publishing, 2001), p. 127

(12) M. Alvesson, op cit.

(13) P. Balthazard, R. Cooke, and R. Potter, Dysfunctional Culture, Dysfunctional Organization Capturing the Behavioral Norms that Form Organizational Culture and Drive Performance , Journal of Managerial Psychology, Vol. 21, No. 8, 2006, pp. 709-732.

(14) G. Black, and H. Gregresen, Participative Decision Making: an Integration of Multiple Dimensions , Human Relations, Vol. 50, No. 7, 1997, pp. 859-879.

(15) E. Williams, and L. Francescutti, Impact of Culture on Commitment, Satisfaction, and Extra-role Behaviors Among Canadian ER Physicians , Leadership in Health Services, Vol. 20, No. 3, 2007, pp. 147-158.

(16) E. Ogbonna, and L. Harris, Leadership Style, Organizational Culture and Performance: Empirical Evidence from UK Companies , International Journal of Human Resource Management, Vol. 11, No. 4, 2000, pp. 766-788.

(17) E. Knapp, Knowledge Management , Business Economic Review, Vol. 44, No. 4, 1998, pp. 3-6.

(18) M. Lai, and G. Lee, Relationships of Organizational Culture Toward Knowledge Activities , Business Process Management

Journal, Vol. 13, No. 2, 2007, pp. 306-322.

(19) E. Ogbonna, and L. Harris, op. cit.

(20) M. Lai, and G. Lee, op. cit.

(21) S. Chang, and M. Lee, A Study on Relationship Among Leadership, Organizational Culture, the Operation of Learning Organization and Employees Job Satisfaction , The Learning Organization, Vol. 14, No. 2, 2007, pp. 155-185.

(22) R. McDermott, and C. O Dell, Overcoming Cultural Barriers to Sharing Knowledge , Journal of Knowledge Management, Vol. 5, No. 1, 2001, pp. 76-85.

(23) M. Abdul Rashid, M. Sambasivan, A. and Abdul Rahman, The Influence of Organizational Culture on Attitudes toward Organizational Change , The Leadership & Organization Development Journal, Vol. 25, No. 2, 2004, pp. 161-179.

(24) R. Daft, op. cit., pp. 127-128.

(25) A. Carmeli, The Relationship between Organizational Culture and Withdrawal Intentions and Behavior , International Journal of Manpower, Vol. 26, No. 2, 2005, pp. 177-195.

(26) P. Koopman, and A. Wierdsma, Participative Management, In P. Doentu, H. Thierry and C. De Wolff, (Eds), A Handbook of Work and Organizational Psychology, Personnel Psychology, Vol. 3, Psychology Press, Hove, 1998, pp. 297-324.

(27) حسين حريم، المرجع السابق، ص96.

(28) B. Scott-Ladd, A. Travaglione, and V. Marshall, Causal Inferences between Participation in Decision Making, Task Attributes, Work Effort, Rewards, Job Satisfaction and Commitment , Leadership & Organization Development Journal, Vol. 27, No. 5, 2006, pp. 399-414. 66.

(29) M. Ryan, The Role of Social Process in Participative Decision Making in an International Context , Participation & Empowerment: An International Journal, Vol. 7, No. 2, 1999, pp. 33-42.

(30) صالح مهدي العامري وطاهر محسن منصور الغالبي، الإدارة والأعمال، (عمان: دار وائل، 2007)! ص310.

(31) K. Wang, and S. Celgg, Trust and Decision Making: Are Managers Different in the People s Republic of China and in Australia?, Cross Cultural Management, Vol. 9, No. 1, 2002, pp. 30-45.

(32) F. Heller, E. Pusic, G. Strauss, and B. Wilpert, Organizational Participation: Myth and Reality, (New York, Oxford University Press, 1998).

(33) Y. Wang, Trust and Decision-making Styles in Chinese Township-village Enterprises , Journal of Managerial Psychology, Vol. 18, No. 6, 2003, pp. 541-556.

(34) Parys, M. 2003, Staff Participation in the Belgian Public Sector Reform , The International Journal of Public Sector Management, Vol. 16, No. 6, pp. 446-456.

(35) B. Scott-Ladd, A. Travaglione, and V. Marshall, op. cit.

(36) J. Black and H. Gregresen, Participative Decision Making: an Integration of Multiple Dimensions , Human Relations, Vol. 50, No. 7, 1997, pp. 859-879

(37) صالح مهدي العامري وطاهر محسن منصور الغالبي، المرجع المذكور، ص ص311-312.

(38) M. Shadur, R. Kienzle and J. Rodwell, The Relationship between Organizational Climate and Employee Perception of Involvement , Group and Organizational Management, Vol. 24, No. 4, 1999, pp. 479-503.

(39) D. Drehmer, J. Belohlav and R. Coye, An Exploration of Employee Participation Using a Scaling Approach , Group and Organization Management, Vol. 25, No. 4, 2000, pp. 397-418.

(40) Y. Berson, The Relationship between Vision Strength, Leadership Style, and Context , Leadership Quarterly, Vol. 12, No. 1, 2001, pp. 53-74.

(41) J. Thomas, M. Dickson and P. Bliese, Values Predicting Leader Performance in the US Army Reserve Officer Training Corps Assessment Centre: Evidence for a Personality-mediated Model , Leadership Quarterly, Vol. 12, No. 2, 2001, pp. 181-197.

(42) P. Adler, Market, Hierarchy, and Trust: The Knowledge Economy and the Future of Capitalism , Organization Science, Vol. 12, No. 2, 2001, pp. 215-234.

(43) R. Bogler and A. Somech, Organizational Citizenship Behavior in School How Does it Relate to Participation in Decision Making? , Journal of Educational Administration Vol. 43, No. 5, 2005, pp. 420-438.

(44) E. Szabo, Meaning and Context of Participation in Five European Countries , Management Decision, Vol. 44, No. 2, 2006, pp. 276-289

(45) B. Scott-Ladd, A. Travaglione and V. Marshall, op. cit.

(46) Sh. Chang and Ch. Lin, Exploring Organizational Culture for Information Security Management, Industrial Management & Data Systems, Vol. 107, No. 3, 2007, pp. 438-458.

(47) A. Carmeli, op cit.; Y. Chuang, R. Church and J. Zikic, op. cit.

(48) Sh. Chang and Ch. Lin, op cit.; A. Carmeli, op cit.

(49) J. Parnell and W. Crandall, Rethinking Participative Decision Making: A Refinement of the Propensity for Participative Decision Making Scale , Personnel Review, Vol. 30, No. 5, 2001, pp. 523-535.

(50) Ibid.

(51) Ibid.

(52) Sh. Chang and Ch. Lin, op. cit.

(53) J. Parnell and W. Crandall, op. cit.

(54) U. Sekaran, Research Methods for Business: A Skill Building Approach, 4th ed., (Singapore, John Wiley and Sons, (Asia) Pte Ltd., 2006).

استبانة

أخي الموظف.... أختي الموظفة

تحية طيبة

تهدف هذه الاستبانه إلى جمع البيانات اللازمة لدراسة الثقافة التنظيمية في الشركة التي تعمل فيها وأثرها في المشاركة في اتخاذ القرارات. وقد تم اختياركم ضمن مجموعة من الموظفين للإجابة عن العبارات الواردة فيها. يرجى التكرم بقراءة هذه العبارات بدقة والإجابة عنها بموضوعية لما في ذلك من أثر كبير على صحة النتائج التي سوف يتوصل إليها البحث. كما نعلمكم بأن هذه البيانات سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط وستعامل بسرية تامة.

شاكرين لكم سلفا حسن تعاونكم.

العبارات التي تخص الثقافة التنظيمية، الرجاء بيان مدى قناعتك بكل منها بوضع ( ) تحت الإجابة المناسب

	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	التعاون					
1	يحرص المديرون على تفويض مرءوسيهم المزيد من السلطات.					
2	تسمح المشاركة في اتخاذ القرار بزيادة حالات الإبداع والابتكار.					

3	يعامل المديرون جميع المرؤوسين كعائلة كبيرة.					
4	هناك ثقة عالية بين العاملين.					
5	تشجع الإدارة العاملين على المشاركة الفعلية في جميع أنشطة الشركة.					
6	يتفإن العاملين في حماية الشركة وممتلكاتها.					
7	يثق العاملون بمديريهم، وهذا ما يمكنهم من المشاركة في عملية اتخاذ القرار.					
8	هناك انسجام كبير بين العاملين، وان التعامل فيما بينهم كالعائلة الكبيرة.					
9	تهتم الشركة بتطوير الموارد البشرية ومعنويات العاملين والعمل الجماعي.					
	الابتكار					
10	يشجع المديرون العاملين على الابتكار وتحمل المخاطرة.					
11	يمتلك المديرون رؤية وفهم عميق لخلق فرص عمل جديدة للشركة.					
12	التحديات التي يواجهها العاملين تسمح لهم بالتعلم والنمو.					
13	تولي الشركة اهتماما منقطع النظير للعاملين وتشجع المبتكرين منهم.					

14	يقود المديرون المرؤوسين فعليا للنمو والابتكار.					
15	هناك رغبة لدى الشركة لتحمل المخاطر، وهذا ما يزيد من طاقتها وطموحها.					
	التماسك					
16	يضع المديرون أهداف واضحة ويطلبون من العاملين إنجاز هذه الأهداف بدقة.					
17	تمتلك الشركة أنظمة رسمية ودقيقة تلزم المرؤوسين بإتباعها.					
18	تؤكد إدارة الشركة على الاستقرار والثقافة المحافظة.					
19	تولي الشركة اهتماما لإنجاز الأهداف بكفاءة.					
20	تمتاز شركتكم بالاستقرار وتوفير الأمن الوظيفي للعاملين.					
21	يجري العمل في شركتكم بشكل نظامي ولكل عامل مهام واضحة.					
	الفاعلية					
22	يؤكد المديرون على العمل بكفاءة وإنجاز المهام بفاعلية.					

23	يهتم المديرون بتحقيق أداء جيد في العمل وبلوغ الهدف، بغض النظر عن المشاعر الشخصية.					
24	العامل الحاسم لنجاح الشركة هو قدرتها على استغلال الموارد المتاحة وتحقيق أفضل أداء.					
25	يتنافس العاملون والأقسام مع نظرائهم لتحقيق كفاءة أفضل.					
26	تسعى الشركة للمحافظة على ميزتها التنافسية.					
27	تعطي الشركة اهتمام للعاملين من اجل زيادة كفاءتهم ومتابعة إنجازاتهم.					
	الاعتقاد بفاعلية المشاركة					
1	تختفي العديد من المشكلات عندما يمتلك كل فرد فرصة للمشاركة في اتخاذ القرار.					
2	تسمح المشاركة في اتخاذ القرار بزيادة حالات الإبداع والابتكار.					
3	عادة ما ينتج عن المشاركة في اتخاذ القرارات اتخاذ قرارات فاعلة.					
4	القرارات الجماعية ذات قيمة كبيرة بالرغم مما تتطلبه من وقت طويل.					

5	مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرار تعني تحملهم مسؤولية تنفيذه.					
6	تعتبر المشاركة في اتخاذ القرار أداة اتصال وتنسيق فاعلة.					
7	تساعد المشاركة في اتخاذ القرار في إيجاد علاقات إيجابية في جميع المستويات التنظيمية.					
8	اشعر بأهميتي عندما يسمح لي رئيسي بالمشاركة في اتخاذ القرارات.					
	عدم خوف المدير على نفوذه					
9	تتطلب المشاركة في اتخاذ القرار إفشاء قدر كبير من المعلومات الخصوصية.					
10	تعطي المشاركة في القرار الكثير من القوة للمرؤوسين					
11	مشاركة المرؤوسين باتخاذ القرار لا تعني أضعاف دور وقوة المدير.					
12	مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرار لا تعني تقاسم السلطة مع المديرين.					
	الالتزام بالمشاركة					

13	تعتبر المشاركة في اتخاذ القرارات أحد أساليب الإدارة الفاعلة على الأمد البعيد.					
14	عدم حث المدير المرؤوسين على المشاركة هو أفضل من مشاركتهم وتجاهل مقترحاهم.					
15	في أكثر الحالات يجري العمل بالمشاركة، لكن في بعض الأوقات يتخذ المدير القرار معتمدا على معلوماته وخبرته.					
16	المشاركة في اتخاذ القرار هي فلسفة وليست أسلوبا لاتخاذ القرار.					

البصائر - مجلة علمية محكمة - المجلد 13 - العدد 1 - جمادي الآخر 1430هـ/ حزيران 2009م

درجة ممارسة معلمات المدارس الثانوية العامة في الأردن لحقوقهن المهنية والثقافية والاجتماعية

سمية عيد حسين
د. تيسير محمد الخوالده
جامعة عمان العربية للدراسات العليا

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف درجة ممارسة معلمات المدارس الثانوية العامة في الأردن لحقوقهن المهنية والثقافية والاجتماعية، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة طبقية عشوائية بلغ عدد أفرادها (369) معلمة، بنسبة 5% تقريباً من مجتمع الدراسة البالغ (7104) معلمات، وتم التأكد من صدق الأداة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة، وكذلك تم التأكد من ثبات الأداة باستخدام الاختبار وإعادة الاختبار(test-re test)، إذ بلغ معامل الثبات (0.93).

واستخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار ت (t-test) ، وتحليل التباين الأحادي ANOVA، و اختبار شيفي (Scheffe) للإجابة عن أسئلة الدراسة.

أشارت أبرز النتائج إلى أن درجة ممارسة معلمات المدارس الثانوية العامة في الأردن لحقوقهن المهنية والثقافية والاجتماعية كانت منخفضة بشكل عام، وقد جاءت درجة ممارستهن حقوقهن على النحو التالي: متوسطة في مجال الحقوق المهنية، ومنخفضة في مجالي الحقوق الثقافية والاجتماعية، كما وأشارت إلى وجود فروق بين متوسطات إجابات المعلمات على فقرات المجالات ككل، تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة شهادات الدراسات العليا، ووجود فروق بين متوسطات إجابات المعلمات على فقرات المجالات ككل، تعزى لمتغير الخبرة لصالح من خبرتهن أكثر من عشر سنوات، بالإضافة إلى وجود فروق بين متوسطات إجابات المعلمات على فقرات المجالات ككل، تعزى للحالة الاجتماعية لصالح المعلمات غير المتزوجات.

The Degree of Practicing Professional! Cultural and Social Rights by Public Secondary School Female Teachers in Jordan

Abstract

This study aims at identifying the degree of practicing professional! cultural and social rights by the public secondary school female teachers in Jordan.

A stratified random sample consisting of 369 female teachers was selected. The study subjects formed about 5% of the whole community of study;(7104) female teachers. The researcher built the study tool with reference to related literature and previous studies. The tool reliability was verified through (Test-re test). The tool was given to thirty female teachers from outside the study sample. Two weeks later! the same procedure was conducted. Reliability (0.93) was worked out through Parametric Pearson.

In order to answer the questions! means and standard deviations were worked out to show the degree of practice! t-test! ANOVA! and Scheffe Test.

The results of the study showed that the degree of practicing professional! cultural and social rights by the public secondary school female teachers was generally low. The degree of practicing rights in the three domains was:

moderate in the Professional! weak in the cultural and low in the social domain. Means of the over whole teachers' responses to domain paragraphs due to the academic variable were in favour of the higher education degree bearers. There were also differences between the means of teachers' responses to the domain paragraphs in general due to the experience variable in favour of teachers of more than ten years experience. There were also differences in the means of teachers' responses to the domain paragraphs in general due to the marital status in favour of single female teachers.

مقدمـــة:

تعد مهنـــة التعليـــم أم المهن، إلا أن المرأة كانت محرومـــة من كل تعليم وثقافـــة في المجتمعات القديمـــة، فقد اقتصرت مهنة التعليم على الرجال، مع أن واقـــع المرأة في أي مجتمع يشكل معياراً فعلياً للحكم على درجة النمو الحقيقيـــة لهذا المجتمع وارتقائه، فحدود تقدم هذا المجتمع هي نفسها درجة تقدم المرأة فيه.

وبما أن التعليم قديم قدم المجتمعات المنظمة التي عرفتها الإنسانية طوال عصور سحيقة ومتعاقبة في التاريخ، حيث كان التعليم عملا فرديا أو خيريا، فقد اختلفت النظرة إلى طبيعة دور المعلمات في العملية التربوية عما كانت عليه في الماضي، ففي الماضي كانت العملية التربوية بسيطة، واقتصر دور المعلمات فيها على نقل المعلومات للطلبة عن طريق تلقينها لهم، ومع تعقد التراث الثقافي للمجتمعات، وتعدد أهداف المدرسة ووظائفها، وظهور التكنولوجيا الحديثة، تعددت أدوار المعلمات و لم يعد دورهن قاصراً على نقل المعلومات وإيصالها إلى الطلبة، بل تعداه إلى التخطيط للعملية التعليمية وتنظيمها وتنسيقها، فهن يقمن بدور الإرشاد والتوجيه.وتشجيع الطلبة على التعلم الذاتي المستمر، مما يساعد الطلبة على تكوين شخصياتهم الذاتية المستقلة (وزارة التربية والتعليم، 2006).

ولا يختلف اثنان على ما للمعلمات من أدوار اجتماعية ، فهن يقمن بدور القيّم على تراث الجماعة، إذ يعملن على حفظ التراث ونقله إلى الأجيال القادمة، وبهذا يرسخن الذات الثقافية للمجتمع، ومن بين أيديهن يخرج نساء المستقبل ورجاله، وتبرز أهمية دور المعلمات أيضا من كونهن أحد المدخلات الرئيسة للنظام التربوي الحديث، والذي عليه بالإضافة إلى عناصر أخرى يعتمد بقاء النظام التربوي واستمراريته وتطوره ونجاحه (همشري، 2007).

ومن الأدوار التي تقوم بها المعلمات تحديـــد حجم ما يتعلمه الطلبة وكميته بما يتفق مع ما يجب أن يتعلموه، والتخطيط مع الطلبة للخبرات التعليميـــة، وتوظيفها لتحقيق مستويات متدرجـــة للخبرات حسب النمو العقلي للطلبة، وإقامـــة علاقات وثيقة مـــع الآباء، فالتعاون المشترك مع أولياء الأمـــور، تكون لـــه مردوداته الإيجابيـــة على الطلبـــة، كمـــا أن هذا الأسلوب يسهم في فهم واحتـــرام أولياء الأمـــور لدور المعلمات (إبراهيم، 2006).

وأشار وزير التربية والتعليم في الأردن إلى أن المعلمين والمعلمات في الميدان التربوي هم القادة ، والمهندسون الحقيقيون للتطوير التربوي المنشود في مدارسهم، وهم نبض التطوير وحركته، وضمير الأمة، فالمعلمات هن اللواتي يقمن على تنمية عقول الأجيال المتعاقبة وبناء أخلاقهم، ويقمن على إعداد القيادات في شتى الميادين المختلفة، مشيرا إلى أنه على عاتقهن تقع مسؤولية إعداد الناشئة وتربيتهم، فالمعلمات رسل ثقافة، وحملة راية التجديد والإبداع والابتكار في مجتمعاتهن، وهن اللواتي يجسدن ثقافة الأمة وهويتها وحضارتها.(وزارة التربية والتعليم، 2006).

وحسب نظام وزارة التربية والتعليم في الأردن، فقد أعلنت الوزارة عن حقوق الإناث الملتحقات بمهنة التعليم، منها: حق المعلمات في الالتحاق ببرامج التدريب والتأهيل التربوي، وحقهن في الالتحاق بنظام الإعارة، وحقهن في المشاركة في الوفود التربوية التي تتم في إطار التبادل الثقافي أو الترشيح للبعثات والدورات، وفي التمتع بصندوق إسكان الموظفين من خلال حصولهن على قروض مالية لغرض الإسكان، وحقهن في المشاركة بدورات محو الأمية الحاسوبية، بالإضافة إلى حقهـــن في الترشيح لدورات محلية، وأخرى خارجية تتعلق بالمهنـــة والاختصاص، وحقهن في الاشتراك في الورش التدريبية من خلال مشروع رفع الكفاءة لإكساب المعلمات مهارات إدارية وفنية (وزارة التربية والتعليم، 2002).

ومن حق المعلمات الاشتراك في تأليف المناهج، ومن حقهن الإسهام في تطوير المناهج وتحسينها أيضاً، فمن خلال تطبيق المعلمات للمنهاج في غرفة الصف يكنّ أكثر العاملين بالمنهاج قدرة على اكتشاف العيوب والحسنات (وزارة التربية والتعليم، 2004). وبالرغم من وجود المؤسسات النسوية المختلفة، والجمعيات المتعددة، ووجود المكتبات العامة في مختلف أنحاء الأردن، وبالرغم من إقامة المؤتمرات والندوات الثقافية والتربوية المتعددة، ومخاطبة المرأة الأردنية عامة والمعلمات خاصة بضرورة تمكينهن من ممارسة حقوقهن، إلا أن ممارسة المعلمات لحقوقهن الثقافية والاجتماعية كما أشارت أبو صايمة (1997) لم تصل إلى مستوى الطموح، بفعل المعيقات الاجتماعية التي تنظر إلى المرأة كربة بيت، وتدني مستوى الحياة الاقتصادية والدخل، مما يؤدي إلى نقص الإمكانات وانشغال المعلمات في تلبية الحاجات الأساسية للأسرة.

مشكلة الدراسة:

من خلال الاطلاع على وقائع الندوة الوطنية لحقوق الإنسان التي أقيمت في مركز الدراسات الأردنية بجامعة اليرموك (1997)، وبعد قراءة أوراق عمل المشتركين تبين أن هناك ضعفاً في ممارسة المعلمات لعدد من حقوقهن، ولقد بينت ورقة عمل لمجموعة من التربويين الواردة في رسالة المعلم (2002)، إلى انخفاض نسبة مشاركة المرأة في صنع القرار التربوي، وإلى ضعف تمثيل المعلمين والمعلمات في المجالس التربوية .

ومما زاد هذا الإحساس لدى الباحِثيْن، اطلاعهما على نتائج بعض الدراسات المحلية والعربية، كدراسة أبو طوق (1995)، ومحمد (1996)، التي تناولت عمل المرأة في قطاع التعليم العام، حيث أظهرت شعور المعلمة بتدني راتبها، وعدم تناسبه مع ما تقوم به من جهد، وعدم توافر الحوافز التشجيعية، بالإضافة إلى

عدم توافر أسس واضحة ومحددة لعملية التقويم، مما يؤدي إلى شعورها بالإحباط والاستياء النفسي، وبالتالي إلى ضعف ممارستها لحقوقها. لذا، فإن هذه الدراسة هي محاولة للوقوف على حقيقة ممارسة معلمات المدارس الثانوية العامة في الأردن لحقوقهن المهنية والثقافية والاجتماعية.

هدف الدراسة وأسئلتها:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة معلمات المدارس الثانوية العامة في الأردن لحقوقهن المهنية والثقافية والاجتماعية. وذلك من خلال الإجابة عن السؤالين التاليين :

1- ما درجة ممارسة معلمات المدارس الثانوية العامة في الأردن لحقوقهن المهنية والثقافية والاجتماعية ؟
2- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة معلمات المدارس الثانوية العامة في الأردن لحقوقهن المهنية والثقافية والاجتماعية، تعزى للمؤهل العلمي، ولسنوات الخبرة، وللحالة الاجتماعية ؟

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال الأمور التالية :

- أهمية الفئة التي تناولتها الدراسة ، وهي فئة المعلمات في المدارس الثانوية العامة في الأردن، فهن يعتبرن الجهاز التنفيذي الأكثر قرباً من الطالبات اللواتي يشكلن المحور الأساسي للعملية التربوية .
- يتوقع من الدراسة أن تزود القائمين على العملية التربوية في وزارة التربية

والتعليم بمعلومات عن واقع ممارسة المعلمات لحقوقهــــن.

- قد توفر الدراسة معلومات لمعلمات المدارس الثانوية العامة في الأردن عن أهمية ممارستهن لحقوقهن.
- قد تساعد الدراسة في تفسير نتائج الدراسات السابقة وتوجيه الدراسات المستقبلية، من خلال جذب اهتمام الباحثين في هذا المجال ، وفتح المجال لإجراء دراسات ذات علاقة بموضوع هذه الدراســـة .

تعريف المصطلحات

الحقوق المهنية:

تعني حسب المادة الثالثة والعشرين للإعلان العالمي لحقوق الإنسان أن لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية، وله حق الحماية من البطالة، ولكل فرد (ذكراً أم أنثى) دون تمييز الحق في أجر متساو ، يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان (خريسات وهزايمة ومحافظة،1999).

وتعرف إجرائياً بأنها الحقوق والمزايا المتعلقة بالمجال المهني كالتحاق المعلمات بدورات التأهيل التربوي، ودورات المناهج والكتب المدرسية الجديدة، ودورات التعليم المحوسب، ومشاركتهن في تطويره، وتأليف الكتب المدرسية المقررة، بالإضافة إلى تأهيل المعلمات بترشيحهن للدراسة في الجامعات لرفع درجاتهن التعليمية، وسوف تقاس بوساطة تقديرات المعلمات لممارستهن لهذه الحقوق على أداة حقوق المعلمات المهنية التي أعدها الباحثان .

الحقوق الثقافية:

هي حق الاشتراك في حياة المجتمع الثقافـــي ، وفي الاستمتاع بالفنون، والإسهام في التقدم العلمـــي والإفادة من نتائجـــه، والحق في حمايـــة المصالح

الأدبية والمادية المترتبة على الإنتاج العلمي أو الأدبي أو الفني، كما نص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (الرشيدي، 2003 ! 419).

وتعرف إجرائياً بأنها الحقوق المتعلقة بممارسة المعلمات للنشاطات الثقافية في الندوات والمؤتمرات والصحف والمجلات، وفي الانتساب للمؤسسات الثقافية والنوادي والحقوق المتعلقة بمشاركتهن بالمعارض والرحلات، وفي حماية المصالح المعنوية والمادية المترتبة على أي إنتاج علمي أو أدبي أو فني من صنع المعلمات، وسوف تقاس بوساطة تقديرات المعلمات لممارستهن لهذه الحقوق على أداة الحقوق التي أعدها الباحثان.

الحقوق الاجتماعية:

يعرف ميثاق حقوق الإنسان في الوطن العربي الحقوق الاجتماعية حسب المواد (17! 22! 23)، بأنها الحقوق التي تتيح لكل إنسان مستوى معيشي لائق يشبع حاجاته الأساسية هو وأسرته، والتمتع برعاية اجتماعية وصحية ونفسية، تضمنها الدولة في حدود إمكاناتها (ظاهر، 1993).

وتعرف إجرائياً بأنها الحقوق المتعلقة في ممارسة المعلمات للأنشطة الاجتماعية والتوعوية والمشاركة في المناسبات الوطنية والاجتماعية، كيوم الطفل العالمي ويوم الشجرة ويوم العمال ويوم المرأة العالمي وإسهامها في مجالس أولياء الأمور، وسوف تقاس تقديرات المعلمات لممارستهن لهذه الحقوق على أداة حقوق المعلمات الاجتماعية التي أعدها الباحثان.

درجة ممارسة الحقوق: وتعرف إجرائياً بأنها مقدار مشاركة المعلمات وإسهامهن في مجالات متعددة، كالمجالات الاجتماعية والثقافية والمجالات المهنية، وسوف تقاس تقديرات المعلمات لممارستهن لهذه الحقوق على أداة

حقوق المعلمات المهنية والثقافية والاجتماعية التي أعدها الباحثان.

محددات الدراسة:

- اقتصرت الدراسة على معلمات المدارس الثانوية العامة في الأردن للعام الدراسي 2006 / 2007 .
- تحددت أداة الدراسة بالمجالات التالية :الحقوق المهنية والحقوق الثقافية والحقوق الاجتماعية.

الدراسات السابقة

تم تقسيم الدراسات السابقة إلى دراسات عربية ودراسات أجنبية :

أ- الدراسات العربية:

دراسة أبو طوق (1995) بعنوان «أوضاع عمل المرأة العاملة في ميدان التعليم العام، وعلاقتها بالأداء» هدفت إلى التعرف على أوضاع المرأة العاملة في ميدان التعليم العام، وقد شملت عينة الدراسة (220) معلمة من مدارس وزارة التربية والتعليم في مدينة عمان، إذ تم تطوير استبانة لتحقيق هدف الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن العلاقة الترابطية بين كل من الأوضاع الإدارية والاقتصادية والاجتماعية، وبين درجة الأداء الوظيفي علاقة ضعيفة جداً، كما وأن العلاقة بين كل من عدد سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية للمعلمة، وبين درجة الأداء الوظيفي علاقة ترابطية قوية لصالح من خبرتها طويلة، ولغير المتزوجة.

دراسة محمد (1996) بعنوان «الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد». هدفت إلى تحديد درجة الرضا الوظيفي

للمرأة العاملة في مدارس الثانوية الحكومية في إربد، وتكونت عينة الدراسة من (333) امرأة عاملة، ولتحقيق هدف الدراسة، تم تطوير استبانة لقياس الرضا الوظيفي، وأظهرت النتائج أن درجة رضا العاملات في المدارس الثانوية في محافظة إربد متوسطة بشكل عام، إذْ كان لمجال العلاقات مع الزميلات، ومجال المكانة الاجتماعية، وتقدير المجتمع إسهام عالٍ في درجة الرضا، كما وكان الرضا أقل من الوسط في مجالات القوانين، والأنظمة، والراتب، وفرص الترقية.

دراسة الخزعلي (2004) بعنوان «مستوى مشاركة المعلمين والمعلمات في عملية اتخاذ القرارات في المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم لقصبة المفرق»، هدفت إلى معرفة مستوى مشاركة المعلمين والمعلمات في عملية اتخاذ القرارات في المدارس الثانوية التابعة لمديرية التربية والتعليم لقصبة المفرق، وشملت عينة الدراسة (200) معلم ومعلمة، ومن أجل تحقيق هدف الدراسة تم استخدام استبانة، وقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى مشاركة المعلمين والمعلمات في عملية اتخاذ القرارات، تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح من يحملون مؤهلاً أعلى من بكالوريوس، كما وأظهرت النتائج أن مستوى مشاركة المعلمين والمعلمات في عملية اتخاذ القرارات في المدارس الثانوية التابعة لمديرية التربية والتعليم لقصبة المفرق كانت متوسطة بشكل عام.

دراسة القحطاني (2004) بعنوان» حقوق المرأة وليست الحركة النسوية»، هدفت إلى التعرف على مدى معرفة المرأة العاملة في المملكة العربية السعودية لحقوقها، وشملت عينة الدراسة 200 امرأة سعودية عاملة في قطاع التعليم، وتم استخدام استبانة كأداة لهذه الدراسة، وأشارت أبرز النتائج إلى جهل المرأة بحقوقها، وبالتالي جاءت ممارستها لحقوقها الثقافية والاجتماعية والمهنية والسياسية ضعيفة.

دراسة منصور (2005)بعنوان «تحليل واقع العوامل المؤثرة على مشاركة المرأة في سوق العمل من السعودية»، هدفت إلى تحليل واقع العوامل المؤثرة على مشاركة المرأة العاملة في سوق العمل، وشملت العينة مجموعة من الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع، وتم استخدام طريقة تحليل المضمون كأداة لهذه الدراسة، واشارت النتائج الى عدم متابعة للتنفيذ الفعلي لما ورد في أحكام الشريعة الإسلامية السمحة، وعدم تقبل البيئة الاجتماعية لعمل المرأة، مما أدى إلى ضعف مشاركة المرأة في الأنظمة الحالية الخاصة بعمل المرأة، وضعف ممارستها لحقوقها.

دراسة بامر (2005) بعنوان»الحقوق والتشريعات المتصلة بعمل المرأة دراسة تحليلية» ، هدفت إلى تحليل دور عمل المرأة في نيلها لحقوقها الاجتماعية والثقافية والمهنية في اليمن، وشملت عينة الدراسة 300 امرأة من العاملات في وظائف حكومية وخاصة، و200 امرأة من غير العاملات، وتم استخدام استبانة كأداة للدراسة، وأشارت أبرز النتائج إلى أن ممارسة النساء العاملات لحقوقهن المهنية كانت عالية، وممارستهن لحقوقهن الثقافية والاجتماعية كانت ضعيفة.

دراسة الشامي (2006) بعنوان «معرفة المرأة العاملة في مراكز الوزارات بحقوقها في نظام الخدمة المدنية»،هدفت إلى التعرف على مدى المعرفة القانونية لدى العاملات في مراكز الوزارات في نظام الخدمة المدنية في الأردن، وشملت عينة الدراسة 502 امرأة عاملة، ولتحقيق هدف الدراسة، تم استخدام استبانة، وجاءت أبرز النتائج بتفاوت المعرفة القانونية بالحقوق لدى العاملات في الوزارات الحكومية باختلاف المجالات، فكانت درجة معرفة العاملات في الإجازات والتعيين والعلاوات والعقوبة وإنهاء الخدمة مرتفعة، أما درجة معرفة العاملات في الأمور المتعلقة بالبعثات والدورات كانت منخفضة.

ب ــ الدراسات الأجنبية:

دراسة هارس (Hares!1995) بعنوان» المشكلات القديمة والتحديات الحديثة»، هدفت إلى معرفة آراء المعلمات حول مهنة التعليم في أمريكا، وشملت عينة الدراسة 1011 معلمة، وتم استخدام استبانة لهذا الغرض، وأظهرت أبرز النتائج، شعور المعلمات بقدر من الرضا والقناعة الشخصية بممارسة مهنة التعليم، كما وأشارت النتائج إلى وجود فروق في إقبالهن على ممارسة مهنة التعليم، تعزى للحالة الاجتماعية لصالح غير المتزوجات.

دراسة هارولد (Harold!1996)بعنوان « أثر الحقوق الاقتصادية والاجتماعية على الفعالية المهنية للمعلمين في شرق آسيا»، هدفت إلى معرفة أثر الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في المعلم، وفي فاعليته المهنية، وشملت عينة الدراسة 700 معلماً من معلمي المدارس المحلية والخاصة، وتم تطوير استبانة لتحقيق هدف الدراسة، ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها أن درجة حصول المعلمات على حقوقهن كانت متوسطة، إذ بلغت 67 ٪ ، مقابل المعلمين 74 ٪ .

دراسة إندباوا ((Indabawa! 1999 بعنوان « دراسة مقارنة للانفتاح على التربية الغربية في إقليمي كانو وأويو في نيجيريا»، هدفت إلى معرفة مدى العدالة في وصول التعليم الغربي للمرأة العاملة في منطقتي كانو وأويو، وشملت العينة أربع مؤسسات تعليمية للإناث، وأربعة مراكز لتعليم النساء في نيجيريا، وتم استخدام أداتين لتحقيق هدف الدراسة (المقابلة والاستبانة) تم تطبيقهما على العينة الممثلة، وأظهرت أبرز النتائج أنه بالرغم من تزايد الفرص التعليمية للمرأة، إلا أنها لم تكن عادلة مقابل الفرص المتاحة للذكور، وأشارت النتائج إلى وجود فروق في إقبال النساء العاملات على التعليم، تعزى للحالة الاجتماعية لصالح النساء غير المتزوجات.

دراسة أجراها مركز دراسات الإسلام والديمقراطية (Freedom House!2005) بعنوان «حقوق النساء في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا» ، هدفت إلى التعرف على حقوق المرأة في الشـــرق الأوسط وشمال إفريقيا، ومدى ممارستها لتلك الحقوق، وشملت عينة الدراســـة سبع عشرة دولة عربيـــة، منها: (الجزائر والمغرب والسعودية والإمارات واليمن والأردن وسوريا وقطر وتونس ...)، واستمرت الدراسة عشرين شهراً من قبل فريق من المتخصصيـــن والمتخصصات وخبراء محللين في مجال حقوق المرأة، وقام المركز بتوزيع استبانة على العينة الممثلة، كأداة للدراسة، وأظهرت أبرز النتائـــج تحسن في معدلات تعليم المرأة ، وتزايـــد فرص التوظيف، كما وأظهرت عدم تمتع المرأة بحقوقها الثقافيـــة والاجتماعيـــة والاقتصاديـــة والسياسيـــة، وبالتالي جاءت درجة ممارستها لتلك الحقوق ضعيفة، رغم أن ست عشرة دولة من بين الدول السبع عشرة تقر مفهوم المساواة في الحقوق ضمن دساتيرها، إلا أنها غير مفعلة.

دراســـة امبريج (Empirische!2005) بعنوان « النساء العاملات في أوروبا»، هدفت إلى تقييم عمل المرأة العاملـــة في أوروبا، ومعرفـــة حقوقها مقارنـــة بحقوق الرجل في العمل، حيث تم اختيار عينة الدراسة من البلدان التالية :(فرنسا، الدنمارك، إيطاليا، ألمانيـــا، إيرلندا، بلجيكا، غرب أوروبا) وتم أخذ المعلومات والملاحظات عن طريق التنسيق بين المراكـــز والوحدات على أن يكون الالتقاء في مركز أو وحدة معينـــة، وبلـــغ عدد هذه الوحدات 5447 وحدة، إذْ شملت عينة الدراسة جميع النساء العاملات اللواتي أعمارهن خمس عشرة سنة فما فوق، ولتحقيق هدف الدراسة، تم استخدام استبانة، وأظهرت أبرز النتائج أن درجـــة معرفـــة المرأة الأوروبية لحقوقها في العمل كانت متوسطة، بالإضافة إلى أن الرجل يتمتع بحقوقه المهنية وبامتيازات أكثر من المرأة في العمل.

لقد تمت الإفادة من الدراسات السابقة في الإطار النظري، وفي تصميم أداة الدراسة، وكذلك في منهجية البحث، وجاءت هذه الدراسة مكملة للدراسات السابقة في رفد وتعميق دراسة درجة ممارسة معلمات المدارس الثانوية العامة لحقوقهن المهنية والثقافية والاجتماعية.لا سيما أن هناك اتجاهاً من قبل المشرعين الأردنيين عامة، ومن قبل وزارة التربية والتعليم خاصة يهدف إلى تفعيل تطبيق الحقوق وممارستها، وتوعية المرأة عامة، والمعلمة خاصة في المجتمع الأردني بحقوقها.

الطريقـــة والإجراءات

تمت الإجراءات اللازمة في تصميم، وتنفيذ هذه الدراسة من حيث :منهج الدراسة، وتحديد مجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، وأداة الدراسة،والتحقق من صدقها وثباتها، والمعالجة الإحصائيـــة التي استخدمت في استخراج النتائج.

منهجية الدراســـة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج المسحي نظراً لملاءمتـــه لأغراض الدراسة.

مجتمع الدراســـة:

تألف مجتمع الدراسة من معلمات المدارس الثانويـــة العامـــة في الأردن للعام الدراسي 2007/2006، والبالـــغ عددهـــن (7104) معلمـــات.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (370) معلمة، بنسبة 5٪ تقريباً من مجتمع الدراسة البالغ (7104) معلمات. اختيرن بالطريقة الطبقية العشوائية .

أداة الدراســـة:

تم بناء أداة الدراسة من خلال مراجعة الأدبيـــات التربويـــة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، واشتملت الاستبانة بصورتها النهائية على (45) فقرة، وأعطي لكل فقرة من فقرات الاستبانة وزناً مدرجاً وفق سلم ليكرت الخماسي، لتقدير مستوى الممارسة لكل فقرة.

صدق الأداة:

تم التأكد من صدق الأداة بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص ، لإبداء الرأي في كل مجال من المجالات التي وضعت الأداة لقياسها، وإبداء الرأي كذلك في فقرات كل مجال، من حيث ملاءمة الفقرات لمجالات الدراسة، ووضوحها، وسلامة الصياغة اللغوية، وأجريت التعديلات في ضوء اقتراحات لجنة المحكمين ، وملحوظاتهم.

ثبات الأداة:

للتحقق من ثبات الأداة، تم استخـــدام طريقـــة الاختبـــار وإعادة الاختبـــار (test- re test)، حيث تم توزيع الأداة على (30) معلمـــة من خارج عينة الدراســـة، وإعادة تطبيقها عليهن بعد مضي أسبوعين، وبعد ذلك تم احتساب معامل الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وبلغت قيمة معامل

الارتباط الكلي لأداة الدراسة (93,0).

إجراءات الدراسة:

بعد التحقق من صدق أداة القياس وثباتها، وتحديد عينة الدراسة، وزعت الاستبيانات على أفراد عينة الدراسة. وبلغ عدد الاستبانات العائدة (370) استبانة، وتم إدخال البيانات إلى الحاسوب وتحليلها .

المعالجة الإحصائية: استخدمـــت المعالجـــات الإحصائيـــة ذات الصلـــة بالتساؤلات الرئيســـة للدراســـة، وهي:

للإجابة عن السؤال الأول: تم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية.

وللإجابة عن السؤال الثاني: تم استخدام اختبار ت (t-test) لمتغير الحالة الاجتماعية، وتم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، وتم استخدام اختبار شافيه (Scheffe) لمعرفة الفروق البعدية.

وقد اعتمد الباحثان مستوى الممارسات وفقا للمعيار التالي:

الدرجة المنخفضة (من 1 \ أقل 2.60)، والدرجة المتوسطة (من.602 ـــ أقل من3.40)، والدرجة العالية (من 3.40 \ 5).

نتائـــج الدراســـة ومناقشتها

تناول هذا الجزء عرضا لنتائج الدراسة ومناقشتها، وتم عرضها وفقا لتسلسل اسئلتها وذلك على النحو التالي :

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي نصه «ما درجة ممارسة معلمات المدارس الثانوية العامة في الأردن لحقوقهن المهنية والثقافية والاجتماعية» ؟

وللإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتبة ودرجة الممارسة لكل مجال من مجالات الدراسة، والجدول (1) يبين ذلك.

الجدول (1)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ودرجة الممارسة لمجالات حقوق المعلمات المهنية والثقافية والاجتماعية ، مرتبة تنازليا.

المجـــال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
الحقوق المهنية	2.61	0.64	1	متوسطة
الحقوق الثقافية	2.34	0.79	2	منخفضة
الحقوق الاجتماعية	2.28	0.78	3	منخفضة
الدرجة الكلية للأداة	2.41	0.65		منخفضة

أظهرت نتائج الدراسة في الجدول (1) أن المتوسط الحسابي لدرجة ممارسة معلمات المدارس الثانوية العامة في الأردن لحقوقهن المهنية والثقافية والاجتماعية بلغ (2.41)، وبانحراف معياري (0.65)،وهي درجة منخفضة. إذْ حاز مجال الحقوق المهنية على أعلى متوسط حسابي (2.61)، وبانحراف معياري (0.64)، وبدرجة ممارسة متوسطة، وحاز مجال الحقوق الثقافية على متوسط حسابي (2.34)، وبانحراف معياري (0.79)، وبدرجة ممارسة منخفضة، وحاز مجال الحقوق الاجتماعية على متوسط حسابي (2.28)! وبانحراف معياري (0.78)، وبدرجة ممارسة منخفضة. وتأسيساً على ذلك كانت درجة ممارسة معلمات المدارس الثانوية العامة في الأردن لحقوقهن المهنية والثقافية والاجتماعية على المجالات ككل منخفضة.

وربما يعزى ذلك إلى دخول عدد من المعلمات غير الراغبات في المهنة، وقد ينعكس ذلك سلباً على ممارسة حقوقهن. علماً بأن التغييرات المتسارعة في الهيكل التنظيمي، والتغيير المستمر للقيادات، والتنقلات المستمرة بين المعلمين والمعلمات، كما بينته أوراق بحثية في وزارة التربية والتعليم، تولد الشعور عند المعلمات بالارتباك والقلق النفسي، وقد تؤدي إلى عزوفهن عن ممارسة حقوقهن. وجدير بالذكر أن نظام المكافآت في القطاع التعليمي يقوم على المبادرة بمكافأة الأقدمية والشهادة، أكثر من اعتماده على أساس الإبداع والأداء، ولعل هذا يعكس الشعور بالملل والإحباط لدى المعلمات، مما يؤدي إلى عزوفهن عن ممارسة حقوقهن.

اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة القحطاني (2004)، و منصور (2005)! ودراسة مركز دراسات الإسلام والديمقراطية (2005)، إذ بينت النتائج أن درجة ممارسة المعلمات لحقوقهن كانت ضعيفة بشكل عام. في حين اختلفت مع دراسة هارولد (1996) التي أظهرت درجة ممارسة متوسطة لدى المعلمات.

وفيما يلي عرض لكل مجال وحده ،وذلك على النحو التالي:

1- مجال الحقوق المهنية:

تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتبة لكل فقرة من فقرات هذا المجال، والجدول (2) يبين ذلك.

الجدول (2)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ودرجة ممارسة المعلمات، لمجال حقوقهن المهنية على كل فقرة من فقرات هذا المجال، مرتبة ترتيباً تنازلياً.

الرقم	الفقـــــــرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
13	أعامل باحترام عند مناقشة أدائي للدروس.	3.92	1.06	1	عالية
1	ألتحق بدورات المناهج والكتب المدرسية الجديدة.	3.56	1.17	2	عالية
3	ألتحق بدورات التعليم المحوسب.	3.43	1.28	3	عالية
10	أطلع على التقرير السنوي الذي يكتبه المشرف التربوي عن أدائي التدريسي.	3.38	1.44	4	متوسطة
4	ألتحق بدورات محلية تتعلق بمهنتي.	3.19	1.39	5	متوسطة

12	أقترح تعديلات على جدول الدروس الأسبوعي.	2.98	1.27	6	متوسطة
14	أعامل بعدالة عندما أتقدم لمنصب معين.	2.92	1.30	7	متوسطة
15	أتمكن من التمتع بالإجازات العرضية بسهولة.	2.82	1.47	8	متوسطة
11	أطلع على التقرير الشهري الذي تكتبه مديرة المدرسة عن أدائي التدريسي.	2.36	1.41	9	منخفضة
7	أشارك في تطوير الكتب الدراسية المقررة.	2.03	1.24	10	منخفضة
5	ألتحق بدورات خارجية تتعلق بمهنتي.	1.85	1.12	11	منخفضة
8	أشارك في تأليف الكتب الدراسية المقررة.	1.72	1.13	12	منخفضة
9	أشارك في الوفود التربوية التي تجري في إطار التبادل الثقافي.	1.70	1.06	13	منخفضة
6	أنتفع بخدمات صندوق إسكان الموظفين.	1.69	1.14	14	منخفضة
2	أكمل دراستي العليا على نفقة الوزارة.	1.60	1.07	15	منخفضة
	الدرجة الكلية للمجال	2.61	0.64		متوسطة

أظهرت نتائج الدراسة في الجدول (2) أن المتوسطات الحسابيـــة لفقرات هذا المجال، قد تراوحت ما بين (3.92 \ 1.60)، وحازت إجابات المعلمات على الفقرات (10!4!12!14!15) على درجة ممارسة متوسطة. وربما يعزى ذلك إلى طبيعة المعاملة التي تحظى بها عدد من المعلمات، والتي لا تخلو من الإيجابيات التي تشير إلى درجة ممارسة متوسطة.

اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الخزعلي (2004)، التي أظهرت أن مستوى مشاركة المعلمين والمعلمات في عمليـــة اتخاذ القرارات في المدارس الثانويـــة كانت متوسطـــة، كما اتفقت مع نتائج دراسة امبريج (Empirische!2005)! التي أظهرت أن درجة ممارسة المرأة العاملة لحقوقها المهنية كانت متوسطة أيضاً.

ومن الفقرات التي حازت على درجة ممارسة منخفضة: (11!7!5!8!9!6!2)! ويمكن أن يعزى ذلك إلى عدم عمل العديد من مديرات المدارس بروح القوانين والأنظمة، وإنما التقيد والتنفيذ الحرفي للنصوص القانونية دون الالتفات إلى العوامل الأخرى المحيطة بالظروف الاجتماعية الخاصة بكل معلمة، فكثير من التوتر والتصادم بين مديرات المدارس ومعلماتها كان إلى حد كبير ناتجاً عن عدم توافر درجة من المرونة في الأنظمة والتعليمات، وبقاء معظم الصلاحيات داخل إطار المدرسة بين المديرات وحدهن، وقد يؤثر ذلك على ممارسة المعلمات لحقوقهن. مما يؤدي إلى عزوف المعلمات المعنيات عن ممارسة حقوقهن المهنية.

اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة القحطاني (2004)، التي أظهرت أن ممارسة المرأة العاملة لحقوقها المهنية كانت ضعيفة، واتفقت أيضاً مع نتائج دراسة الشامي (2006)، التي أظهرت أن درجة معرفـــة العاملات في مراكز الوزارات في الأمور المتعلقة بالدورات كانت منخفضة، واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الخزعلي (2004)، التي أظهرت أن مستوى مشاركة المعلمين والمعلمات

في عملية اتخاذ القرارات في المدارس الثانويـــة كانت متوسطة، كما اختلفت مع نتائج دراسة امبريج (Empirische!2005)، التي أظهرت أن درجة ممارسة المرأة العاملة لحقوقها المهنية كانت متوسطة. وبينت الفقرات (13!1!3) درجة ممارسة عالية من قبل معلمات المدارس الثانوية العامة في الأردن.

ويمكن أن يعزى ذلك إلى اهتمام وزارة التربية والتعليم بتدريب المعلمين والمعلمات، فقد عملت على دمج تدريب وتأهيل المعلمين معاً في مركز واحد، إضافة إلى التطوير المستمر لدورات المناهج والكتب المدرسية، مما دفع المعلمات للالتحاق بتلك الدورات بدرجة كبيرة. وانطلاقاً من قناعة وزارة التربية والتعليم بأهمية تفعيل دور المعلمات، عملت على رفع المستوى الأدائي لهن من خلال تصميم برامج التدريب النوعي، وتصميم دورات عديدة: كدورات الرخصـــة الدوليـــة « ICDL»، إضافة إلى دورات تدريبيـــة على برامـــج توظيـــف تكنولوجيـــا المعلومات والاتصالات في التـــدريس كبرنامـــج « Intel+! وبرنامـــج «Word Links+ .

اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة بامر (2005) التي أظهرت أن درجة ممارسة النساء العاملات لحقوقهن المهنيـــة كانت عاليـــة، واختلفت مع دراسة الشامي (2006)، التي أظهرت أن درجة معرفـــة العاملات في مراكز الوزارات في الأمور المتعلقة بالدورات كانت منخفضة.

2- مجال الحقوق الثقافية:

تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتبة لكل فقرة من فقرات هذا المجال، والجدول (3) يبين ذلك.

الجدول (3)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ودرجة ممارسة المعلمات، لمجال حقوقهن الثقافية على كل فقرة من فقرات هذا المجال، مرتبة تنازليا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
30	أتمكن من اقتناء الكتب والمجلات الهادفة.	3.45	1.21	1	عالية
28	أنتفع بتطبيقات التقدم العلمي في مجال عملي وحياتي.	2.99	1.26	2	متوسطة
26	أنتفع من المكتبات العامة بالإعارة.	2.96	1.41	3	متوسطة
27	أنتفع من المكتبات العامة بالتصوير.	2.68	1.41	4	متوسطة
25	أتمكن من كتابة مقالات ثقافية في مجلة المدرسة.	2.52	1.49	5	منخفضة
29	أشارك في أنشطة إبداعية في المدرسة على مستوى الوزارة.	2.43	1.28	6	منخفضة

17	أشارك في الرحلات التثقيفية داخل الأردن.	2.42	1.30	7	منخفضة
20	أشارك في الحملات التثقيفية.	2.38	1.28	8	منخفضة
19	أشارك في المعارض التثقيفية التي تخدم المجتمع المحلي.	2.31	1.22	9	منخفضة
24	أتمكن من مشاهدة المسرحيات الهادفة.	2.18	1.18	10	منخفضة
21	أسهم في تنظيم المناظرات الثقافية.	2.15	1.18	11	منخفضة
16	أشارك في الندوات والمؤتمرات الثقافية التي تعقد على مستوى الوطن.	1.90	1.11	12	منخفضة
22	أسهم في الكتابة في الصحف المحلية.	1.71	1.15	13	منخفضة
23	أنتمي إلى جمعية ثقافية.	1.70	1.17	14	منخفضة
18	أشارك في الرحلات التثقيفية خارج الأردن.	1.34	0.73	15	منخفضة
	الدرجة الكلية للمجال	2.34	0.79		منخفضة

أظهرت نتائج الدراسة في الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال، قد تراوحت ما بين (3.45 \ 1.34)، إذ حصلت غالبية الفقرات على درجة ممارسة منخفضة.ويمكن أن يعزى ذلك إلى الوقت الذي تحتاجه مهنة التدريس، كتحضير للدروس، والعبء الناتج عن زيادة النصاب التدريسي، فقد بينت بعض الدراسات أن العديد من المعلمات ينجزن أعمالهن المدرسية بعد انتهاء اليوم الدراسي في البيت، مما يؤدي إلى شعورهن بكثرة الضغوط الواقعة عليهن، وبذلك يحرمن من فرصة التعاون من أجل التخطيط والابتكار والإبداع بما يفيد العملية التعليمية، إضافة إلى حرمانهن من الاشتراك في الأنشطة الثقافية، وبالتالي لا يمارسن حقوقهن الثقافية. إن شعور المعلمات بعدم توافر أسس واضحة ومحددة لعملية التقويم المستخدمة، وعدم اعتماد أسس موضوعية في عملية الترفيع، حيث لا يُرَفَّع إلا عدد قليل من المعلمات، وحتى هذا الترفيع لا يؤثر كثيراً على الرواتب، مما يدفعهن إلى الاعتماد على عمل إضافي (بما يسمى الدروس الخصوصية) بعد انتهاء اليوم المدرسي، ولعل هذا يزيد شعورهن بالإحباط والقلق النفسي، وبالتالي يدفع إلى عزوفهن عن ممارسة حقوقهن.

اتفقت هذه النتيجة مع نتائج الدراسات التالية: دراسة إندباوا (Indabawa!1999)، ودراسة القحطاني (2004)، ودراسة بامر (2005)، ودراسة مركز دراسات الإسلام والديمقراطية (Freedom House! 2005)، التي أشارت — في مجملها — إلى وجود ضعف في ممارسة النساء العاملات لحقوقهن الثقافية، كما أن تبني الثقافة المدرسية لدى المعلمين والمعلمات كانت ضعيفة. وجاءت الفقرة (30)، وهي « أتمكن من اقتناء الكتب والمجلات الهادفة «،بأعلى متوسط حسابي (3,45)، وبانحراف معياري (1,21)، وبالتالي حازت على درجة ممارسة عالية. ويمكن أن يعزى

ذلك إلى أن من يمارس مهنة التعليم يحتاج إلى المزيد من الاطلاع والثقافة، وإضافة كل ما هو جديد ومتطور إلى فكر المتعلمين. ثم إن اهتمام وزارة التربية والتعليم بإدخال كل ما هو جديد من خلال توفيرها للدورات التدريبية، وعقدها لبرامج توظيف تكنولوجيا المعلومات في التدريس، وإقبال المعلمات على الالتحاق بتلك الدورات، قد يؤدي ذلك إلى إقبالهن على ممارسة حقوقهن في اقتناء كل ما هو جديد ومفيد من كتب ومجلات وأبحاث.

3- مجال الحقوق الاجتماعية:

تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتبة لكل فقرة من فقراتِ هذا المجال، والجدول (4) يبين ذلك.

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ودرجة ممارسة المعلمات لمجال، حقوقهن الاجتماعية على كل فقرة من فقرات هذا المجال ،مرتبة تنازليا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
45	أسهم في تعميق العلاقة بين الأسرة والمدرسة من خلال مجالس أولياء الأمور.	3.47	1.15	1	عالية
44	أتمكن من تأمين أفراد أسرتي صحياً.	2.95	1.35	2	متوسطة
36	أتمكن من الاشتراك في أنشطة المناسبات الوطنية.	2.94	1.41	3	متوسطة

34	أشارك في الحفلات الاجتماعية المحلية.	2.56	1.34	4	منخفضة
35	أتمكن من الاشتراك في الحملات التوعوية الاجتماعية المختلفة.	2.40	1.27	5	منخفضة
37	أتمكن من الاشتراك في دورات محلية متخصصة في مجالات العمل الاجتماعي.	2.38	1.25	6	منخفضة
31	أتمكن من الاشتراك في أنشطة الجمعيات الخيرية.	2.33	1.30	7	منخفضة
39	أسهم في حملات الإغاثة الداخلية.	2.30	1.40	8	منخفضة
43	أنتفع من الضمان الاجتماعي، بما يضمن لأسرتي سائر الحاجات الأساسية.	2.22	1.25	9	منخفضة
41	أنتفع بخدمات الرعاية الاجتماعية التي توفرها المؤسسات العامة.	1.93	1.11	10	منخفضة
38	أتمكن من الانتفاع من القروض التي تقدمها الجهات المختلفة.	1.86	1.08	11	منخفضة

40	أسهم في حملات الإغاثة الخارجية.	1.83	1.12	12	منخفضة
32	أنتمي إلى المؤسسات النسوية العامة.	1.76	1.11	13	منخفضة
42	أنتفع بخدمات الرعاية الاجتماعية التي توفرها المؤسسات الخاصة.	1.74	0.94	14	منخفضة
33	أنتمي إلى المؤسسات النسوية الخاصة .	1.59	1.03	15	منخفضة
الدرجة الكلية للمجال		2.28	0.78		منخفضة

أظهرت نتائج الدراسة في الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال، قد تراوحت ما بين (3.47 \ 1.59) إذ حصلت غالبية الفقرات على درجة ممارسة منخفضة. ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن المجتمع الأردني ما زال مجتمعاً عشائرياً يحترم العادات والتقاليد، فمشكلة التقدير الاجتماعي والأدبي لممارسة المعلمات لحقوقهن الاجتماعية من أفراد المجتمع الأردني، ومدى تناسبها مع طموحات المعلمات، قد تكون من العوامل المسببة لعزوفهن عن ممارسة تلك الحقوق، فقد بينت العديد من الدراسات أن المعلمات يعانين من النظرة الاجتماعية الضيقة حول من تمارس حقها في الأنشطة الاجتماعية، وتشترك في الجمعيات والمؤسسات النسوية، أو تساهم في الحملات التوعوية. كما أن الأعباء المنزلية الكثيرة، بالإضافة إلى أن أوقات اجتماعات المؤسسات النسوية والجمعيات تتعارض مع أوقات المعلمات، ولعل ذلك يشكل عائقاً في التزام المعلمات بالحضور، وبالتالي يؤدي إلى عزوفهن عن ممارسة حقوقهن الاجتماعية.

إن عدم وجود نقابة للعاملين في قطاع التعليم، قد يفضي إلى عرقلة نشاط المعلمات، وعدم قدرتهن على إيصال مطالبهن إلى المسؤولين، وبالتالي عزوفهن عن ممارسة حقوقهن. ولقد بين عدد من الأوراق البحثية في وزارة التربية والتعليم معاناة القطاع التعليمي من ضعف التخطيط التشاركي ما بين الوزارة والمعنيين بالعملية التربوية، فالمعلمات تعوزهن حملات للتوعية بحقوقهن وواجباتهن، إن عدم وجود حملات توعية، قد يؤدي إلى جهل المعلمات بحقوقهن، وبالتالي إلى عزوفهن عن ممارسة حقوقهن.

اتفقت هذه النتيجة مع نتائج الدراسات التالية: دراسة القحطاني (2004)! ودراسة بامر (2005)، ودراسة مركز دراسات الإسلام والديمقراطية (Freedom House! 2005)، التي أشارت — في مجملها — إلى أن ممارسة النساء العاملات لحقوقهن الاجتماعية كانت ضعيفة. وجاءت الفقرة (45)! وهي: « أسهم في تعميق العلاقة بين الأسرة والمدرسة من خلال أولياء الأمور «قد حازت على أعلى متوسط حسابي: (3,47)، وبانحراف معياري: (1,15)! وبدرجة ممارسة عالية.

ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن المعلمات يرين أن مجالس أولياء الأمور تؤدي دورها من خلال الاجتماعات في تقوية علاقة المدرسة بشكل عام، والمعلمات بشكل خاص بأولياء الأمور. وقد يكون هناك اتفاق بين مديرات المدارس والمعلمات على ضرورة تفعيل دور المعلمات في إشراك أولياء الأمور بمتابعة أبنائهم وبناتهم.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي نصه «هل هناك اختلاف في درجة ممارسة معلمات المدارس الثانوية العامة في الأردن لحقوقهن المهنية والثقافية والاجتماعية باختلاف المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية للمعلمات» ؟

وقد تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو التالي:

- النتائج المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لإجابات معلمات المدارس الثانوية العامة في الأردن على أداة الدراسة المعدة لقياس حقوقهن المهنية والثقافية والاجتماعية ، تبعا لمتغير المؤهل ، كما هو موضح في الجدول (5):

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية؛ لإجابات المعلمات على أداة الدراسة المعدة لقياس حقوقهن المهنية والثقافية والاجتماعية ، تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دبلوم	37	2.28	0.61
بكالوريوس	254	2.33	0.58
دراسات عليا	78	2.74	0.75
المجموع	369	2.41	0.65

وللتأكد من أن الفروق بين المتوسطات الحسابية لإجابات المعلمات ، تبعا لمتغير المؤهل العلمي، ذات دلالة إحصائية، فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي، وجاءت نتائج التحليل على النحو التالي: كما هو موضح في الجدول (6):

الجدول (6)

تحليل التباين الأحادي لإجابات المعلمات على أداة الدراسة المعدة لقياس حقوقهن المهنية والثقافية والاجتماعية ، تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

مصدر الفرق	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط جموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	10.781	2	5.391	13.779	*0000.
داخل المجموعات	143.194	366	.3910		
الكلي	153.975	368			

* دال إحصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تشير النتائج الواردة في الجدول (6)، إلى وجود فروق، ذات دلالة إحصائيـــة، عند مستوى الدلالة: ($\alpha \leq 0.05$)، بين المتوسطات الحسابيـــة، لإجابات المعلمات ، تبعا لمتغيـــر المؤهل العلمـــي، فـــي المجمـــوع الكلي لمجالات الحقـــوق (المهنية، الثقافية، الاجتماعية)، إذ بلغت قيمة (ف) .((13.779

ونظرا لوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات لإجابات المعلمات، تبعا لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، فقد تم تطبيق اختبار للمقارنات البعدية باستخدام اختبار شيفي (Scheffe) لتحديد مصادر تلك الفروق، والجدول (7) يوضح ذلك:

الجدول (7)

نتائج اختبار شيفي للمقارنات البعدية لمتوسطـــات إجابات المعلمات، تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	دراسات عليا	بكالوريوس	دبلوم
		2.74	2.33	2.28
دراسات عليا	2.74	-	*0.41	*0.46
بكالوريوس	2.33		-	0.05
دبلوم	2.28			-

* دال إحصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يلاحظ من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية فقط بين متوسط حملة شهادات الدراسات العليا، و متوسط دبلوم كليات المجتمع، وبين حملة الدراسات العليا والبكالوريوس، لصالح حملة شهادات الدراسات العليا. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين حملة البكالوريوس ودبلوم كليات المجتمع. ويمكن أن يعزى هذا الاختلاف إلى أثر برامج التأهيل التربوي المتمثل في الجامعات الأردنية على معلمات المدارس الثانوية العامة في الأردن، فهن أكثر تأهيلاً من الناحيـــة التربويـــة من غير الحاصلات على الدرجات العلميـــة الأدنى، كالبكالوريوس ودبلـــوم كليات المجتمـــع، فالمعلمات الحاصلات على الدرجات العلميـــة العليا على معرفـــة أكثر من غيرهن، وبالتالي يكن أكثر دراية بالحقوق والواجبات.

اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الخزعلي (2004)، التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى مشاركة المعلمين والمعلمات في عملية اتخاذ القرارات، تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح من يحملون أعلى من بكالوريوس.

2- النتائج المتعلقة بمتغير سنوات الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لإجابات معلمات المدارس الثانوية العامة في الأردن على أداة الدراسة المعدة لقياس حقوقهن المهنية والثقافية والاجتماعية، تبعا لمتغير الخبرة، كما هو موضح في الجدول (8):

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لإجابات المعلمات على أداة الدراسة المعدة لقياس حقوقهن المهنية والثقافية والاجتماعية ، تبعا لمتغير الخبرة.

الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
اقل من 5 سنوات	62	2.17	560.
من 5 - 10سنوات	105	2.33	0.61
أكثر من 10 سنوات	202	2.53	0.67

وللتأكد من أن الفروق بين المتوسطات الحسابية لإجابات المعلمات تبعا لمتغير الخبرة، ذات دلالة إحصائية، فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي، وجاءت نتائج التحليل على النحو التالي: كما هو موضح في الجدول (9)

الجدول (9)

تحليل التباين الأحادي لإجابات المعلمات على أداة الدراسة، المعدة لقياس حقوقهن المهنية والثقافية والاجتماعية ، تبعا لمتغير الخبرة.

مصدر الفرق	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	7.113	2	3.556	8.86	*0000.
داخل المجموعات	146.431	366	0.401		
الكلي	153.544	368			

* دال إحصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تشير النتائج الواردة في الجدول (9)، إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية، عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين المتوسطات الحسابية، لإجابات المعلمات، تبعا لمتغير الخبرة، في المجموع الكلي لمجالات الحقوق (المهنية، الثقافية، الاجتماعية)، إذ بلغت قيمة (ف) 0.000*

ونظرا لوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات لإجابات المعلمات، تبعا لمتغير الخبرة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، فقد تم تطبيق اختبار للمقارنات البعدية باستخدام اختبار شيفي (Scheffe) لتحديد مصادر تلك الفروق، وجاءت النتائج على النحو الذي يوضحه الجدول (10):

الجدول (10)

نتائج اختبار شيفي للمقارنات البعدية لمتوسطات إجابات المعلمات، تبعا لمتغير الخبرة.

الخبرة		أكثر من 10سنوات	5-10سنوات	اقل من 5 سنوات
	المتوسط	2.53	2.33	2.17
أكثر من 10 سنوات	2.53	-	*0.20	*0.36
5 - 10سنوات	2.33		-	0.16
اقل من 5 سنوات	2.17			-

* دال إحصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يلاحظ من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية فقط بين متوسط من خبرتهن أكثر من 10 سنوات ، عند مقارنتهن مع من خبرتهن اقل من خمس سنوات ، وكذلك مع من خبرتهن من 5 □ 10 سنوات، لصالح مع من خبرتهن أكثر من عشر سنوات. ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن المعلمات اللواتي خبرتهن طويلة يتأثرن بخبراتهن السابقة، فتنعكس على أدائهن بشكل إيجابي، وبالتالي تختلف درجة ممارستهن لحقوقهن عن درجة ممارسة المعلمات اللواتي خبرتهن أقل. إضافة إلى أن المعلمات اللواتي خبرتهن طويلة، قد عايشن رؤساء عدة في وزارة التربية والتعليم، ومرت عليهن أنظمة وقوانين عديدة، مما أكسبهن خبرة ووعياً

بحقوقهن أكثر من غيرهن اللواتي خبرتهن أقل، ولعل ذلك مؤشر إيجابي وطبيعي، إذ يتبين لنا من هذه النتيجة أن المعلمات لا يكررن أنفسهن، بل يكتسبن المعارف الجديدة للإفادة منها في ممارسة حقوقهن.

واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة أبو طوق (1995)، التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجالات الدراسة والخبرة، لصالح من خبرتهن أكثر.

3- النتائج المتعلقة بمتغير الحالة الاجتماعية:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لإجابات معلمات المدارس الثانوية العامة في الأردن على أداة الدراسة، المعدة لقياس حقوقهن المهنية والثقافية والاجتماعية ، تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوجة ، غير متزوجة) ، كما هو موضح في الجدول (11):

الجدول (11)

نتائج اختبار t-test))، للفرق بين إجابات المعلمات، لدرجة ممارستهن لحقوقهن المهنية والثقافية والاجتماعية ، تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية.

الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
متزوجة	266	2.35	600.	367	1.345	0.007
غير متزوجة	103	2.56	0.74			

تشير النتائج الواردة في الجدول (11)، إلى وجود فرق بين المتوسطين ذي دلالة إحصائية، عند مستوى الدلالة: ($\alpha \leq 0.05$)، لصالح المعلمات غير المتزوجات، في درجة ممارستهن لحقوقهن المهنية والثقافيـــــة والاجتماعيـــة ، تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية ، إذ بلغت قيمة ت المحسوبة (1.345)، علماً بأن قيمة ت الجدولية عند درجة حرية 367، وبمستوى دلالة 0.05 كانت (1.960)، وبما أن ت المحسوبة أكبر من ت الجدولية، جاءت النتائج كما وردت في الجدول السابق . ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن المعلمات المتزوجات لا يجدن الوقت لممارسة حقوقهن لكثرة مشاغلهن البيتية والأسرية، إضافة إلى ما تتطلبه مهنة التعليم من وقت وجهد، قد يؤثر سلباً على درجة ممارستهن لحقوقهن مقارنة مع المعلمات غير المتزوجات. كما أن ارتباط المعلمة المتزوجة بالزوج والاسرة، قد لا يفسح لها هامشاً كبيراً من الحرية في ممارسة حقوقها.

اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة إندباوا ((Indabawa! 1999)، التي أشارت إلى وجود فروق بين مجالات الدراسة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية للنساء العاملات، لصالح النساء غير المتزوجات. كما واتفقت مع نتائج دراسة هارس (Hares!1995)، التي أشارت إلى وجود فروق في إقبال المعلمات على ممارسة مهنة التعليم، تعزى للحالة الاجتماعية لصالح غير المتزوجات.

التوصيـــات:

في ضوء النتائـــج التي أسفرت عنها الدراســـة، نوصى بما يلي:

- تفعيل العديد من التشريعـــات التي جمدت من قبل وزارة التربيـــة والتعليـــم، كتأمين سكن وظيفي مجاني للمعلمـــات العامـــلات في المناطق النائيـــة، وبذلك تنتفع المعلمات بخدمات صندوق إسكان الموظفين.
- إعادة النظر بمواعيد الدورات التدريبية المختلفة المعمول بها حالياً، التي تسمح بعقد الدورات في أيام العطل المدرسية، أو بعد انتهاء اليوم الدراسي.
- توسيع مظلة الضمان الاجتماعي وتعديل تشريعاته بما يتلاءم مع الاتفاقيات الدوليـــة والعربيـــة فيما يخص المرأة، وضرورة الاطـــلاع على تجارب الآخـــرين بشأن التأمينات الاجتماعيـــة في بلادهم للإفـــادة منها في سد الثغـــرات الموجـــودة، والإفادة من التجارب المعروضة.
- الربط بين الجمعيات والاتحادات النسائية، وبين مراكز البحوث والمؤسسات العلميـــة، في عمل دراسات وبحوث مشتركة تعالـــج قضايا تهم المـــرأة العاملـــة بشكل عام والمعلمات بشكل خاص.
- الاستعانة بوسائل الإعلام لتوعية النساء عامة، والمعلمات خاصة بحقوقهن الثقافية والاجتماعية، كالانتماء إلى الجمعيات الثقافية والمؤسسات النسوية وممارسة الأنشطة الإبداعية.
- إجراء المزيد من الدراسات حول موضوع ممارسة الحقوق، لشرائح اجتماعية مختلفة: كالأطفال و المراهقين و كبار السن وغير ذلك .

قائمة المراجع

- إبراهيم، مجدي عزيز (2006). تنمية تفكير المعلمين والمتعلمين. القاهرة: عالم الكتب للنشر والتوزيع.
- أبو صايمة، عايدة عبد الله (1997). المرأة في الوطن العربي. عمان: المكتبة الوطنية.
- أبو طوق، ناهدة (1995). أوضاع عمل المرأة العاملة في ميدان التعليم العام، وعلاقتها بالأداء. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية: عمان، الأردن.
- بامر، فوزية (2005). الحقوق والتشريعات المتصلة بعمل المرأة دراسة تحليلية منشورة، (on-line) 5(2) available http. www. Yahoo social studies.
- خريسات، محمد عبد القادر وهزايمة،عصام ومحافظة، محمد عبد الكريم (1999). تاريخ الحضارة الإنسانية. إربد: دار الكندي للنشر والتوزيع.
- الخزعلي، وفاء سالم (2004). مستوى مشاركة المعلمين والمعلمات في عملية اتخاذ القرارات في المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم لقصبة المفرق، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت: المفرق، الأردن.
- الشامي، سهى سمير (2006). معرفة المرأة العاملة في مراكز الوزارات بحقوقها في نظام الخدمة المدنية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية: عمان، الأردن.
- ظاهر، أحمد جمال (1993). حقوق الإنسان. طبعة2، عمان: دار الكرمل.
- الرشيدي، أحمد (2003). حقوق الإنسان. عمان: دار الشروق الدولية.
- القحطاني، سهام (2004). حقوق المرأة وليست الحركة النسوية، مجلة العلوم الثقافية والتربوية. مجلد 18، عام 1425هـ، مركز النشر العلمي، جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
- محمد، انشراح كمال (1996). الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك: إربد، الأردن.
- منصور، إلهام (2005). تحليل واقع العوامل المؤثرة على مشاركة المرأة في سوق العمل، رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج/ الرياض. العدد97، السنة الرابعة والعشرون، 1425هـ .
- همشري، عمر أحمد (2007). مدخل إلى التربية، الطبعة الثانية، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- وزارة التربية والتعليم (2002).. رسالة وزير التربية والتعليم للمعلم الأردني في اليوم العالمي

للمعلم، رسالة المعلم ، المجلد 42، بديل للعددين الثاني والثالث. عمان: الأردن. ص ص9 \ 11

- وزارة التربية والتعليم (2004). المرأة الأردنية والتربية: نقلة نوعية. رسالة المعلم. المجلد 43! العدد الرابع. عمان: الأردن.

- وزارة التربية والتعليم. (2006). المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم. on line).Available: http: // www.moe.gov.jo /dir-add.htm)

- Empirische Z.F. (2005). Women Employees in Europe. U k Data Archive. (on-line).Available:http://www.Aanfe.U.edu.ng member soft staff. Htm.
- Freedom House. (2005). Women's rights in the Middle East and North Africa. Center for the study of Islam and Democracy. (on- line). Available :http: \\www.Yahoo Social studies.
- Haress L. (1995).Old problems and new challenges (Accepted for publication) in Parkay and Stanford book.
- Harold! Allen (1996). The Impact of Economic and Social Rights on the professional Efficiency of teachers in Eastern Asia. (on- line). Available: http://www.Umi.com.
- Indabawa! S.A. (1999). A comparative study of Access to western Education in Kano and Oyo states of Nigeria. (on-line). Available: http://www. Aanfe.U.edu.ng member soft staff. Htm.

البصائر - مجلة علمية محكمة - المجلد 13 - العدد 1 - جمادي الآخر 1430هـ/ حزيران 2009م

مدى إدراك الشركات المستثمرة للمعوقات في البيئة التسويقية الخارجية حسب خصائص الشركات

جمال مصطفى جودة ممدوح طايع الزيادات
كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية/ جامعة العلوم التطبيقية

الملخص:

هدف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى تشخيص مدى إدراك الشركات المستثمرة للمعوقات في البيئة التسويقية الخارجية، وتأثيرها على أنشطة هذه الشركات، كما هدفت إلى بيان مدى وجود فروقات معنوية لأهمية المعوقات في البيئة التسويقية الخارجية وذلك حسب خصائص هذه الشركات.

منهجية البحث: من أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، تم تطوير استبانة وتوزيعها على عينة مكونة من 67 شركة، من بين 383 شركة صناعية مستثمرة في محافظة الزرقاء.

النتائج: توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- أظهرت نتائج الدراسة أن إدراك الشركات المستثمرة للمعوقات في عناصر البيئة التسويقية الخارجية، وتأثيرها على أنشطتها، تختلف إذا أخذت العناصر منفصلة، ومقبولة إذا أخذت مجتمعة.
- بينت الدراسة أن إدراك الشركات للمعوقات في البيئة التسويقية الخارجية، لا تختلف حسب اختلاف خصائص الشركات المستثمرة.
- جاءت عناصر البيئة الاجتماعية، والبيئة القانونية والتشريعية، أكثر العناصر

إعاقة في البيئة التسويقية الخارجية، وأما العناصر البيئية الأخرى، والبيئة الثقافية والاجتماعية، والبيئة السياسية فقد جاءت أقل تأثيراً.

التوصيات:

بناءً على نتائج الدراسة، تم تقديم عدد من التوصيات، منها: الاهتمام بمعوقات البيئة التسويقية الخارجية، وتحسين وتطوير البيئة الاجتماعية، والبيئة القانونية، والتشريعية، بما يتلاءم مع حاجات، ورغبات الشركات المستثمرة، ومتابعة التطورات والمشاكل التي تواجه الشركات المستثمرة في البيئة التسويقية الخارجية، من خلال المسح البيئي الدوري.

The Investment Companies Perception of the Barriers in External Marketing Environment according to their Special Features

Jamal M. Joudeh and Mamdoh T. Ziadat

Department of Marketing, Faculty of Economic and Administrative Sciences, Applied Science University, Amman

Abstract:

Purpose: The purpose of this study is to explore the investment companies perception of the barriers in external marketing environment. Furthermore, the study aims at investigating the effect of the barriers in external marketing environment according to their special features.

Methodology: In order to achieve the objectives of the study, a questionnaire was developed and answered by 67 companies out of 383 companies working at Zarqa Governate on a random sample basis.

Findings: The results of this study show that the impact of the elements of external marketing environment on their activities is varied separately and acceptable when they taken together. The results also show that investment companies, perception of external marketing environment factors is not varied according to their characteristics. According to the

findings, the investment companies regarded economic and legislative laws factors as the most important barriers. The other marketing environment factors, socio-cultural factors and political factors have less impact.

Recommendations: The study provides a number of recommendations such as: more attention should be given to the barriers of external marketing environment, economic and legislative laws conditions according to the needs and wants of investment companies should be improved and a regular scanning of changes and developments within the external marketing environment should be implemented.

1. المقدمة

تتميز البيئة التسويقية بالحركة، والتغير الدائم وبشكل مستمر. وهذه الحركة والتغير لا تتوقفان عند زمن أو مكان معينين مما يؤثر سلباً أو إيجاباً على أنشطة الشركات، مما يفرض على هذه الشركات مواكبة هذه التغيرات، والتعامل معها لصالحها. إن طبيعة هذه الحركة والتغير الدائم في البيئة التسويقية، يخلق عدداً كبيراً من الفرص، والتحديات التي يجب استغلالها والتكيف معها من قبل الإدارات التسويقية، من أجل البقاء والاستمرار والمحافظة على النجاح في السوق. فظهور منتجات أو صناعات جديدة، أو استخدام أساليب وطرق جديدة في الترويج والتوزيع والتسعير، تعتبر فرصاً وتحديات يجب على الشركات التعامل معها واستغلالها، وذلك من أجلِ المحافظة على المركز التنافسي للشركة، والقدرة على إشباع حاجات ورغبات المستهلكين المتغيرة قبل استغلالها من المنافسين.

إن مواجهة التغيرات في البيئة التسويقية، يعتمد أساساً على مدى قدرة الإدارة التسويقية على جمع المعلومات من السوق، وتحليلها بما يسمح لها بالتنبؤ والتخطيط، واتخاذ القرارات المناسبة، بما يتلاءم مع حاجات الشركة، وذلك من خلال استخدام المزيج التسويقي المناسب الذي يضمن نجاح الشركة في السوق. وكذلك الدول الراغبة في جذب المستثمرين، وزيادة الاستثمارات المحلية والأجنبية بحاجة إلى توفير البيئة التسويقية الملائمة، وتهيئة الظروف المناسبة، وبما يتلاءم مع حاجات الشركات المستثمرة ورغباتها. فجميع الدول تحاول خلق بيئة تسويقية تنافسية بشكل أفضل مقارنة. وتعد الدولة الأكثر جاذبية، هي تلك الدولة التي تستطيع أن توفر بيئة تسويقية داخلية وخارجية مناسبة للاستثمار، بعناصرها السياسية والاجتماعية والتشريعية والقانونية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية والطبيعية كافة.

2. مشكلة الدراسة

يمكن تحديد مشكلة البحث من خلال الإجابة من التساؤلات التالية:

- ما مدى إدراك مدراء الشركات المستثمرة لتأثير وجاذبية العوامل البيئية التسويقية الخارجية، مثل البيئة السياسية، والبيئة الاجتماعية، والبيئة القانونية والتشريعية، والبيئة الثقافية والاجتماعية، وعناصر بيئية أخرى على أعمالهم؟
- ما العناصر في البيئة التسويقية الأكثر إيجابية أو سلبية من وجهة نظر الشركات؟
- هل يختلف تقييم الشركات المستثمرة لعناصر البيئة التسويقية الخارجية حسب جنسية الشركة، والخبرة، ومجال العمل، والسوق الرئيسي، ونسبة التصدير؟

3. أهداف الدراسة

جاءت هذه الدراسة من أجل تحقيق الأهداف التالية:

1. تسليط الضوء على واقع البيئة التسويقية الخارجية من وجهة نظر الشركات المستثمرة.
2. تحديد العناصر في البيئة التسويقية الخارجية الأكثر تأثيراً على بيئة الأعمال من حيث الإيجابية أو السلبية.
3. التعرف على مدى التباين في وجهات نظر الشركات بخصوص معوقات البيئة التسويقية الخارجية، والتي يمكن إرجاعها إلى اختلاف خصائص الشركات.

4. معرفة مدى التباين بين عناصر البيئة التسويقية الخارجية، إذا أخذت هذه العناصر منفصلة ومجتمعة.
5. تقديم التوصيات والاقتراحات المناسبة في ضوء نتائج الدراسة لمتخذي القرار، من أجل توفير البيئة التسويقية الخارجية الملائمة للشركات المستثمرة.

4. فرضيات الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تمت صياغة الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسة الأولى: لا يختلف إدراك الشركات للمعوقات في البيئة التسويقيةالخارجية باختلاف خصائص الشركات.
- الفرضية الفرعية الأولى: لا يختلف إدراك الشركات للمعوقات في البيئة التسويقية الخارجية باختلاف جنسية الشركة.
- الفرضية الفرعية الثانية: لا يختلف إدراك الشركات للمعوقات في البيئة التسويقية الخارجية باختلاف عمر الشركة.
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يختلف إدراك الشركات للمعوقات في البيئة التسويقية الخارجية باختلاف مجال عمل الشركة.
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يختلف إدراك الشركات للمعوقات في البيئة التسويقية الخارجية باختلاف السوق الرئيسي للشركة.
- الفرضية الفرعية الخامسة: لا يختلف إدراك الشركات للمعوقات في البيئة التسويقية الخارجية باختلاف نسبة التصدير للشركة.
- الفرضية الرئيسية الثانية: لا يختلف إدراك الشركات للمعوقات في البيئة التسويقية الخارجية مجتمعة أو منفصلة.

5- الإطار النظري والدراسات السابقة:

5.1- مفهوم البيئة التسويقية :

عرف السعود، 2007 البيئة بأنها الإطار الذي يعيش فيه الإنسان ويمارس فيه نشاطاته المختلفة، حيث إن البيئة فيها العناصر المادية التي يستنبط منها الإنسان متطلبات عيشه، وعواملها المختلفة التي تؤثر على الإنسان كما يؤثر الإنسان، في هذه العوامل[1]. أما البيئة التسويقية فقد عرفها Kotler & Armstrong, 1997 على أنها مجموعة القوى والمتغيرات الخارجية التي تؤثر على إمكانية الإدارة على التطور والمحافظة على عمليات التبادل الناجحة مع الزبائن المستهدفين[2]. وفي تعريف آخر أوضح العجارمة، 2005 أن البيئة التسويقية مصطلح يطلق على مجموعة العوامل التي تؤثر على ممارسة المنظمات لأنشطتها التي من الضرورة اعتمادها في دراسة المنظمات العاملة داخلياً وخارجياً، وصولاً إلى التوازن في حركتها ونمائها أو تصفية أنشطتها[3]. أما بعيرة وآخرون، 1991 فقد عرفوا البيئة التسويقية على أنها المحيط الذي تمارس فيه الوظائف التسويقية، ويتكون هذا المحيط من مجموعة من المتغيرات، بعضها داخلي ويمكن التحكم فيه، وبعضها الآخر خارجي يؤثر على العمليات التسويقية، دون أن يكون للمنظمة القدرة على السيطرة عليها[4]. وعرفها Dib, 1996 على أنها مجموعة القوى المؤثرة بشكل مباشر أو غير مباشر على المكتسبات الداخلة أو الخارجة لمنظمات الأعمال[5].

وقد أشار جار الله والتميمي 2006 أن من أبرز خصائص البيئة المعاصرة التي تعمل في ظلها المنظمات هي خاصية الديناميكية، التعقيد، إضافة إلى العولمة التي أدت إلى شعور المنظمات بالكثير من الضغوطات والتحديات، من أجل البقاء والاستمرار، وقد تطلب ذلك من المنظمات الكثير من العمل والتغير، في ضوء ما يحصل، سعياً لمواكبة توقعات الأطراف البيئية التي تتعامل معها[6]. وحسب

Cravens, 1994 فإنّ التغيرات المختلفة في البيئة المحلية أو العالمية تخلق الفرص والتهديدات التي تحتاج إلى اتخاذ قرارات استراتيجيّة، فالتغيرات في السوق، وردة الفعل السريعة من أجل انتهاز الفرص وتجنب التهديدات، هي مفتاح النجاح المطلوب في عصر التنوع الكبير في السوق[7]. ويرى Achrol, 1991 أن التنوع والاختلاف في البيئة التسويقية، يحتاج من الشركات إلى:

1. الاهتمام بنبضات السوق الذي تعيش فيه.

2. المرونة في الاستجابة إلى إشارات السوق .[8]

فالشركات كما ذكر، Cundiff & Hilger, 1988 تواجه بمجموعة من الفرص التسويقية غير المحدودة، التي تحتاج إلى الرغبة والقدرة على تحليل البيئة غير المألوفة، من أجل الحصول على هذه الفرص، لذلك عندما تكون الفرص المتوفرة قد تم التعرف عليها وأمكن ترجمة البيئة التسويقية إلى معنى قابل للفهم، فعند ذلك يمكن القيام بالعملية التسويقية بأسلوب علمي في أي جزء في العالم[9]. ويرى الضمور، 1994 أن نجاح أي شركة سواء في السوق المحلي أو الأسواق الدولية يتوقف على مدى قدرتها في التكيف مع العوامل البيئية التي تؤثر على بقائها واستمرارها كنظام، فالقوى في البيئة التسويقية لا تؤثر فقط على قرارات الدخول إلى الأسواق، بل أيضاً على قرارات كيفية خدمة تلك الأسواق، ورسم السياسات والاستراتيجيات التسويقية المناسبة[10]. فالإدارة التسويقية تواجه بمجموعة من القوى والتحديات التي تتعلق بالبيئة المحيطة، التي تؤثر على أعمالها، وهي كما أشار إليها Muthiah, 2006:

1. البيئة العالمية International Environment: هي العوامل والمؤثرات البيئية التي تظهر على المستوى العالمي.

2. البيئة الوطنية National Environment: هي العوامل والمؤثرات البيئية التي تظهر على مستوى البيئة المحلية للدولة.
3. البيئة داخل الصناعة Industrial Environment: هي العوامل والمؤثرات البيئية، التي تظهر على المستوى الصناعي، أو القطاع الذي تعمل فيه الشركة.
4. البيئة داخل الشركة نفسها Organization Environment: هي العوامل والمؤثرات البيئية داخل الشركة نفسها[11].

أما Haftel, 2004 فقد ربط بين العوامل البيئية، وتأثيرها على مستوى الدول، حيث أشار إلى أن لكل دولة قائمة متعددة من الخيارات والسياسات التي من الممكن أن تنفذها، ولكن جاذبية هذه السياسات تعتمد على الحوافز والقيود المرتبطة بالعوامل الداخلية والخارجية[12]. وحسب رأي Schuster & Samli, 1989 يجب على كل دولة أو منطقة، أن تطور سياسة تسويقية خاصة بها كمنطقة جاذبة مرغوبة للزبائن المحتملين، وأن تستعمل مصادرها الخاصة المتوفرة، من أجل أن ترتبط مع أولويات المستثمر المحتمل، ويجب أن تعترف أن المستثمرين المحتملين لديهم احتياجات وأولويات مختلفة[13]. وأوضح Lowengrat & Menipaz, 2001 بأن أفضلية الدولة هي نتيجة من الجهود الواضحة أو غير الواضحة لخلق وتقديم عروض وفرص مقارنة مع الدول الأخرى ضمن البيئة التنافسية، فعلى ضوء البيئة التسويقية الحالية نلاحظ أن كثيراً من الدول بدأت بتطبيق تغيرات إيجابية من أجل خلق صورة ذهنية عنها كدولة جاذبة للاستثمار، وذلك من خلال استئجار شركات إعلانية للترويج، وتقديم الحوافز، وتخفيض معدلات الضرائب، والتعمق في فهم حاجات الشركات والمستثمرين من أجل خلق بيئة تنافسية لديها، حيث إن الشركات المستثمرة تأخذ بعين الاعتبار ميزات كل دولة حسب حاجاتها الصناعية[14].

وأكد Theodosiou & Katsikeas, 2001 على أهمية الإدارة التسويقية ودورها في التعامل مع البيئة التسويقية، حيث أشارا إلى أنه بالرغم من وجود مجموعة كبيرة ومعقدة من العناصر البيئية التي تؤثر على نشاط الأعمال العالمية، فإن على الإدارات أن تكون قادرة على زيادة كفاءة شركاهم من خلال وضع وتنفيذ برنامج تسويقي يتلاءم مع البيئة وظروف كل سوق مستهدف[15].

وأشار كل من Akhter & Fernand, 2006 إلى أن الإدارة التسويقية يمكن أن تواجه شكلين من المخاطرة عند اتخاذ قرار دخول الأسواق:

1. المخاطرة البيئيةEnvironmental Risk : وهي تشير إلى التغيرات والتطورات في البيئة الخارجية التي لا تتأثر بأعمال الشركة بل الشركة تتأثر بها، وتعمل على التغير في شروط اتخاذ القرارات.
2. المخاطرة السلوكية عدم التأكد Behavioral Risk: وتشير إلى عدم قدرة الإدارات على التنبؤ بأفعال الشركاء المحتملين وأعضاء الشركة، وتظهر حالة عدم التأكد من الفرص، أو عندما تعتمد الشركة على المشاركة في القرارات مع الآخرين [16].

واعتبر سويدان وحداد، 2003 أنّ المسح والتحليل البيئيين متطلبان ضروريان واستراتيجيان من أجل تشكيل الاستراتيجيات الفاعلة، التي تعمل على الربط بين المنافسة والاحتياجات البيئية والتميز بالأداء، وأطلقا على عملية جمع المعلومات البيئية المختلفة المسح البيئي Environmental Scanning، على عملية تحليل البيانات والمعلومات المتأتية من المسح البيئي بالتحليل البيئي [17] Environmental Analysis. وذهب Beal, 2000 إلى أن المسح البيئي المتكرر يقدم معلومات حالية، ويسمح بإعادة تدقيق المعلومات بشكل أكثر دقة، ويساعد على تبني التغيرات في البيئة وظروفها بشكل أسرع، يمكن من خلاله التماشي مع الأحداث والتهديدات والفرص الممكن أن تظهر في البيئة

التسويقية[18]. والتحليل البيئي حسب وجهة نظر Varshney & Gopta, 1999 يهدف إلى إعطاء نظرة شاملة للتعرف على الظروف الحالية للسوق ومدى تأثير العوامل الخارجية المتغيرة، والتي لا يمكن السيطرة عليها[19]. وأكد Miller, 1992 على ضرورة مسح البيئة التسويقية للأسواق، في حالة عدم التأكد من البيئة المحيطة عند اتخاذ القرارات، من قبيل الاحتياط لمواجهة احتمالية ظهور التهديدات والفرص[20].

5.2- عناصر البيئة التسويقيّة الخارجية: External Marketing Environment Factors

ركز العبادي وسويدان، 1999 على أهمية دراسة وتحليل البيئة بعواملها الخارجية، وتأثيرها على النشاط التسويقي، فأشار إلى أن القوة الخارجية، لها تأثيرات بالغة الأهمية في المنظمة التسويقية، التي تتجسّد في اكتشاف الفرص التسويقية المتاحة والمواتية للمنظمة لتحقيق أهدافها، واستثمارها لصالحها، والتعرف على المخاطر والتهديدات التي تواجه سير عمل المنظمة، التي تتطلب اتخاذ الإجراءات والسياسات لمواجهتها، والتخفيف من تأثيرها[21]، وبالنسبة إلى أبو إسماعيل، 1991 فإنّ تحليل البيئة التسويقية الخارجية ينصب على دراسة الظروف الحالية، وتلك المتوقعة في المستقبل، وأن التنبؤ بالظواهر المتعلقة بالبيئة الخارجية والتخطيط لها أفضل بكثير من العمل بدون تخطيط[22]. وقسم الصميدعي،2000 عدا إن البيئة التسويقية إلى: بيئة داخلية، وبيئة خارجية[23]:

1. البيئة التسويقية الداخلية Microenfironmdnt: يطلق عليها أيضاً البيئة الجزئية وهي مجموعة القوى والعوامل التي ترتبط مباشرة بالشركة، ويمكن أن تؤثر وتتأثر بها، الشركة، ولكن يمكن السيطرة عليها مثل أهداف واستراتيجيات وسياسات الشركة، وطبيعة العلاقات داخل الشركة، وعلاقة الشركة مع كل من

الزبائن والموردين والوسطاء والجمهور العام.

2. البيئة التسويقية الخارجية Macro-environment: يطلق عليها أيضاً البيئة الكلية، وهي القوى والعوامل التي تظهر على مستوى أكبر من الشركة، وتكون على مستوى الصناعة أو الدولة أو العالم، وهذه القوى يصعب السيطرة عليها، وتؤثر على الشركة أكثر من أن يتم التأثير عليها.

أما Theodosiou & Katsikeas, 2001 فقد قسما البيئة التسويقية إلى أربع مجموعات:

1. العناصر الخارجية: الاجتماعية، والقانونية، والثقافية، والمادية، والسكانية.
2. العناصر الداخلية: خصائص المستهلك، والمواقف، والسلوك، والمنافسة، وكفاءة الوسطاء.
3. خصائص الشركة: مركزية اتخاذ القرار، والعلاقة بين المركز والفروع، وتوجهات الشركة، والخبرة.
4. عناصر المنتوج: طبيعة المنتوج، ودورة الحياة، والمزايا، وظروف الاستعمال، ومدى تقبل المستهلك[24].

وذكر Saxena, 1999 أن البيئة التسويقية الخارجية تتألف من العناصر الاجتماعية والاجتماعية، والمنافسة، والتكنولوجيا، والسياسات الحكومية، والموردين[25]. أما Berkowitz & Others! 2000 فقد ذكرا أن البيئة التسويقية الخارجية تتألف من العناصر الاجتماعية،والاجتماعية،والتكنولوجيا،والتنافسية،والقانونية[26].أما Kotler, 1998 فقد أشار إلى أن عناصر البيئة التسويقية الخارجية، تتألف من ست قوى، هي: السكانية، والاجتماعية، والطبيعية، والتكنولوجيا، والسياسية، والقانونية[27]. وحسب رأي أغلب علماء التسويق والدراسات التي تمت في هذا المجال؛ فإن عناصر البيئة التسويقية الخارجية

تتألف من العناصر التالية:

1. البيئة السياسية Political Environment

البيئة السياسية تشير إلى مدى توفر الاستقرار السياسي في المنطقة المرغوب الاستثمار فيها. ومن وجهة نظر Anywanwu, 2006 أن أهم عناصر البيئة السياسية هي احتمالية الحروب، والتدخلات العسكرية، والصراعات العرقية والدينية[28].

2. البيئة الاجتماعية Economical Environment

أوضح Mlambo, 2005 بأن أهم المعوقات في البيئة الاجتماعية تتعلق بانتشار الفقر، والتضخم، والعجز المالي والتجاري، والسياسات المالية والنقدية، ومعدلات الفائدة، وتخفيض العملة، ومعدلات الادخار، وحجم السوق، والقوة الشرائية، والدخل المتاح للإنفاق، والفساد[29].

3. البيئة التشريعية والقانونيةLegal and Regulatory Environment :

أشار Szanyi, 1995 إلى أن آلية تنظيم الاستثمارات، وإيجاد قوانين وتشريعات، يجب أن تشمل الضمانات الخاصة بالتعويضات، وحماية الاستثمارات، وتجنب الازدواج الضريبي، والخدمة المدنية، والمصرفية، والإفلاس، والمنافسة، وحماية البيئة، وحماية المستهلك، والمقاييس الصناعية. ولكنه أكد أن المشكلة ليست في إيجاد هذه القوانين، ولكن في ضعفها، وعدم وضوحها، وتغيرها الدائم، مما يؤدي إلى اختلاف التفسيرات، وتعقيد الإجراءات، وصعوبة الدخول والخروج من السوق، وإضاعة الوقت، وارتفاع تكلفة الاستثمار[30].

4. البيئة الاجتماعية والثقافيةSocial and Cultural Environment :

يرى Dibb, 1996 أن البيئة الاجتماعية تقسم إلى ثلاثة اتجاهات: الاتجاه الأول: يتعلق بمستوى المعيشة وارتفاع القوة الشرائية. والاتجاه الثاني: يتعلق بالنظام العائلي، مثل عمل المرأة، وتأخر الزواج، وحجم الأسرة، والامتداد العائلي. والاتجاه الثالث: يتعلق بالتمدن، والوضع الوظيفي، وأسلوب الحياة. أما بخصوص البيئة الثقافية فهي تضم القيم، والمبادئ، والعادات، والمعتقدات، والترابط العائلي، والتعليم، والدين، واللغة[31].

5. البيئة التكنولوجية Technology Environment

البيئة التكنولوجية تشير إلى التغيرات والتطورات السريعة في التكنولوجيا، التي تؤثر على قدرة الشركات ومنتجاتها على المنافسة. وحدد Athreye & Kapur, 2001 أهم المشاكل المرتبطة بالتكنولوجيا، وهي: القيود على استيراد التكنولوجيا، وضعف المخصصات المالية، وتوفر البنية التحتية، والتكلفة العالية، والقيود على نقل التكنولوجيا[32].

5.3- الدراسات السابقة:

- دراسة Al-Dmour & Huang, 2007: قامت هذه الدراسة بالتعرف إلى أهم العوامل الجاذبة للاستثمارات الصينية في الأردن، والتعرف إلى مستوى الرضا لديهم. وتوصلت الدراسة إلى أن جميع عناصر البيئة الاستثمارية مثل البنية التحتية، والاجتماعية، والملامح العامة للدولة، وأسلوب الحياة، والتشريعات والقوانين، ومدخلات الإنتاج، والتكلفة، مهمة جداً، من أجل خلق بيئة جاذبة للاستثمار، ولا تختلف أهميتها بحسب حجم الشركات، أو طبيعة النشاط الذي تقوم به. أما

من جهة مستوى الرضا عن عوامل البيئة الاستثمارية في الأردن، فقد كانت نتائج الدراسة مقبولة بشكل عام، ولكنها تضعف إذا تم أخذ العوامل مجتمعة[33]

- دراسة Al-Khouri & Al-Qudah, 2006 : هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المعوقات التي تواجه الشركات المحلية والأجنبية في المناطق الصناعية المؤهلة في الأردن من وجهة نظر المالكين والإداريين. تناولت هذه الدراسة عناصر العمالة، والاتصال، والبنية التحتية، والإجراءات، والتشريعات، والحوافز. أظهرت نتائج هذه الدراسة أنّ أهم المعوقات هي المتعلقة بعدم وضوح الإجراءات، وعدم الاستقرار السياسي في المنطقة، ومشاكل التمويل، والعمالة. كذلك أظهرت الدراسة رضا الشركات عن الحوافز، والبنية التحتية، ما عدا توفر المواصلات[34].

- دراسة الزعبي، 2005: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير عناصر البيئة التسويقية الخارجية الاجتماعية، والسياسية والقانونية، والاجتماعية، والتكنولوجيا، والديمغرافية، والبنية التحتية، والتنافسية على توليد الفرص والتهديدات ضمن البيئة التسويقية الأردنية. وأظهرت الدراسة أن البيئة الاجتماعية، والبيئة السياسية والقانونية، والتنافسية هي العناصر التسويقية الخارجية الأكثر تأثيراً في توليد الفرص والتهديدات، حيث جاءت في المرتبة الأولى، أما باقي عناصر البيئة التسويقية، وهي الديمغرافية والبنية التحتية والاجتماعية والتكنولوجيا: فقد جاءت أقل تأثيراً، وهي مرتبة حسب تأثيرها [35].

- دراسة بندقجي، 2005: هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف حقيقة أوضاع المشاريع الصغيرة العاملة في مدينة برش، ومعرفة المشاكل والمعوقات التي تواجهها من حيث التمويل والإدارة والأوضاع الاجتماعية. وكانت نتائج هذه الدراسة أن

هذه المشاريع لا توجد لديها مشاكل في الإدارة، وظروف العمل عند التأسيس، أما المشاكل فتظهر عدم فاعليّة الدعم الحكومي، والمعاناة من المشاكل الاجتماعية، بسبب ارتفاع ضريبة المبيعات، والقدره على إيجاد الحلول للمشاكل التسويقية والتمويل[36].

- دراسة Baniak, Cukrouski & Skim 2005: هدفت هذه الدراسة إلى التوصل للمعوقات والأسباب التي تدفع الشركات إلى عدم الاستثمار في عدد من دول الاتحاد السوفيتي السابق. وتوصلت الدراسة إلى تقسيم المعوقات إلى مجموعتين:

- المجموعة الأولى تشمل العوامل الاجتماعية والسياسية، مثل: التضخم، والعجز المالي، وتكاليف الإنتاج، والضرائب، والأجور، والفساد.

- المجموعة الثانية: تشمل حجم السوق، والقيود التجاءية، والبنية التحتية، والتشريعات القانونية، والإجراءات والبيروقراطية[37].

- دراسة Jiang, 2005 اهتمت هذه الدراسة بمعرفة القوى التي تحفز شركات الأدوية الأجنبية للاستثمار في الصين، وقد توصلت الدراسة إلى أن حجم السوق، وإمكانيات النمو في المستقبل، هي: أهم الاسباب الدافعة للاستثمار الأجنبي، وأشارت الدراسة إلى أن النمو الاجتماعي السريع، وسياسة الباب المفتوح، والاستقرار السياسي تلعب دوراً مهماً في جذب الاستثمارات، أما الحوافز المقدمة فلها تأثير محدود عند اتخاذ قرار الاستثمار[38].

- دراسة Mullen & Williams, 2005: تناولت هذه الدراسة أهمية الاستثمارات الأجنبية على النشاطات الاجتماعية داخل المناطق الصناعية المستثمر

فيها، من حيث النمو الاجتماعي والإنتاجية. وأشارت الدراسة إلى ضرورة أن يقوم واضعو السياسات الاجتماعية بدراسة إنجازات المناطق الصناعية، واعتمادها كمؤشر لتطوير الاقتصاد في الدولة. واقترحت الدراسة ضرورة الاهتمام بإنتاجية العمالة، وتوجيه الحوافز والترويج من أجل جذب الاستثمارات ذات التكنولوجيا المتقدمة، وتشجيع الاستثمار الأجنبي لأن يكون مكملاً ومنافساً للاستثمارات المحلية، وليس إلغائها[39].

- دراسة الضمور، 2004: اهتمت هذه الدراسة بمعرفة العوامل المحفزة للاستثمار المشترك والمحددة لاختيار الشريك المحلي، وأيضاً مدى رضا المستثمرين عن مقومات البيئة الاستثمارية في الأردن من وجهة نظر تسويقية. بخصوص اهتمام المستثمرين بمحفزات الاستثمار المشترك، أظهرت نتائج الدراسة أن الاهتمام يتفاوت، ولكنه مرتفع بشكل عام، أما من حيث الأولويات في مدى أهمية المحفزات، فقد اختلفت أهمية المحفزات حسب جنسية المستثمر، وطبيعة النشاط الاجتماعي حيث جاءت البنية التحتية والتجارية في المرتبة الأولى وجاءت البنية الاجتماعية والجغرافية في المرتبة الثانية. أما بخصوص مدى الرضا عن البيئة الاستثمارية في الأردن، فقد جاءت متباينة، إذا أخذت العناصر منفصلة، ومقبولة مجتمعة، وكانت النتائج إيجابية لكل من الصورة الإيجابية العامة للدولة ونوعية الحياة، والتشريعات والقوانين[40].

- دراسة Tulug Ok, 2004: قامت هذه الدراسة بإلقاء الضوء على أهم المشاكل التي تثير اهتمام الشركات الأجنبية المستثمرة حالياً في تركيا: فكان الفساد، والامتيازات المقدمة، والتحكيم الدولي، وسوء توزيع الدخل والثروة. وتوصلت الدراسة إلى أن أهم المعوقات التي تواجه الاستثمارات الأجنبية يمكن أن تقسم إلى أربع مجموعات، وهي:

- العوامل الاجتماعية: وتشمل ارتفاع التضخم، والاقتصاد غير الرسمي.
- عوامل الثقة السياسية: وتشمل حالة عدم التأكد، والإرهاب، وعدم الاستقرار السياسي.
- عوامل المنافسة الدولية:وتشمل عدم الوفاء بالوعود المقطوعة للمستثمرين، والإخفاق بالالتزام بالاتفاقيات الدولية، وعدم الالتزام بالحقوق والمنافسة.
- الاجراءات: البيروقراطية، وتدخل الدولة في الاقتصاد، والتغير المستمر في التشريعات والقوانين[41].
- دراسة Zhang& Yuk, 1988 : أشارت الدراسة إلى أن أهم العوامل البيئية التي تجذب مستثمري هونغ كونغ عند الاستثمار في الصين، هي: الأجور المنخفضة، وتكلفة الأرض، والحوافز المقدمة، والبيئة السياسية المستقرة، والعائد المرتفع. أما العناصر التالية، وهي: توفر المواد الخام، وحجم السوق، والتكنولوجيا، والارتباط مع الصين، لم تكن بأهمية العوامل السابقة[42].

- دراسة Hsieh, 1997: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الأولويات وعناصر البيئة التسويقية التي تضعها الشركات التايوانية عند اتخاذ قرار الاستثمار في الصين، وتم تطبيق هذه الدراسة على ثلاثة أشكال من الاستثمارات الأجنبية، وكانت نتائج الدراسة مرتبة حسب أهميتها لكل نوع من أشكال الاستثمار كالتالي:

- الشركات المملوكة كليا للشركات الأجنبيةWholly Foreign-owned
البيئة السياسية، والبيئة الثقافية، والاجتماعية، والبيئة البيئة الاقتصادية.
- الشركات المشتركة المتساوية Equity Joint Ventures
البيئة الثقافية، والبيئة الاجتماعية، والبيئة السياسية
- الشركات المشتركة التعاقدية Contractual Joint Ventures
البيئة السياسية، والبيئة الثقافية والاجتماعية، والبيئة الاقتصادية[43].

6- مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من الشركات العاملة في محافظة الزرقاء التي تعد المحافظة الصناعية الأولى في الأردن، والتي بلغ عدد الشركات العاملة فيها [44] 383. بلغ عدد الاستبانات الموزعة 74 استبانة بمعدل استبانة واحدة لكل شركة، وبنسبة 20% من الشركات العاملة، وقد وزعها الباحث باليد على أساس العينة العشوائية على أن تجيب عن أسئلتها الإدارة العليا لهذه الشركات، وقد تم استرداد جميع الاستبانات الموزعة البالغ عددها 74 استبانة، وبنسبة 100%، وبعد مراجعة الاستبانات تم رفض 7 من الاستبيانات لعدم استيفائها شروط الاستبانة الصحيحة، وبذلك تكون 67 استبانة قابلة للتحليل، وبنسبة 90% من مجموع الاستبانات المستردة.

7- أداة جمع البيانات:

من أجل القيام بالدراسة تم تطوير استبانة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالدراسة مستفيداً فيها من الدراسات السابقة، ومجموعة كبيرة من المراجع من كتب ومجلات ومقالات، والتي ناقشت فيها مدى تأثر الشركات بالعوامل البيئة الخارجية، وقدرتها على البقاء والاستمرار من خلال تسويق منتجاتها، وقد تم تقسيم الاستبانة إلى جزأين:

- الجزء الأول: اشتمل على مجموعة الأسئلة التي تتعلق بالمعلومات الخاصة لمجتمع الدراسة، وهي: جنسية الشركة، وعمر الشركة، ومجال عمل الشركة، والسوق الرئيسي، ونسبة التصدير مقارنة بالإنتاج.

- الجزء الثاني: اشتمل على مجموعة الأسئلة التي تتعلق بآراء مدراء الشركات بالبيئة التسويقية الخارجية، والتي تم تقسيمها إلى:

عناصر البيئة السياسية وتشمل الأسئلة من 1-10، وعناصر البيئة الاقتصادية، وتشمل الأسئلة من 11-20، وعناصر البيئة القانونية والتشريعية، وتشمل الأسئلة من 21-30، وعناصر البيئة الثقافية والاجتماعية، وتشمل الأسئلة من 31-39! وعناصر بيئية أخرى وتشمل الأسئلة من 40-48.

وقد تم اعتماد مقياس Likert الخماسي لتقييم إجابات أفراد العينة، ونظراً إلى أن فقرات الدراسة ذات صياغة سلبية، فقد تم قلب أوزان مقياس ليكرت، بحيث تم إعطاء الوزن 5 لإجابة غير موافق بشدة، و4 لإجابة غير موافق، و3 لإجابة محايد، و2 لإجابة موافق، و1 لإجابة موافق بشدة.

8- نموذج الدراسة:

يبين الشكل رقم 1 النموذج المستخدم في هذه الدراسة، الذي طوّره الباحثان بناءً على مضمون مشكلة البحث وانسجاما مع أهداف الدراسة وفرضياتها. وقد اشتمل النموذج على مجموعة من المتغيرات المستقلة، والمتغيرات الوسيطة، والمتغير التابع، التي تم فيها الاستفادة من الدراسات السابقة للبيئة التسويقية الخارجية.

الشكل رقم 1: نموذج الدراسة

9 – اختبار التوزيع ومعامل الثبات:

من أجل الوصول إلى هدف الدراسة، تم عرض الاستبانة على عدد من الأكاديميين والخبراء في المجال التسويقي والاستثماري لإبداء الرأي حول الاستبانة. ولقياس قيمة الثبات لنتائج الدراسة تم اعتماد مقياس Cronbach Alpha، حيث كانت النتيجة 86% وهي أعلى من المعدل 60% الذي يمثل الحد الأدنى المتعارف عليه في العلوم الاجتماعية والسلوكية.بالإضافة إلى ذلك، تم إستخدام اختبار كولموجروف–سميرنوف Kolmogorov-Smirnov للتأكد من التوزيع الطبيعي لإجابات عبارات الاستبانة، حيث بلغت قيمة Sig بالنسبة لكل متغير أعلى من 0.05، مما يدل على اتّباع البيانات للتوزيع الطبيعي، ويبين الجدول 1 اختبار K-S لتوزيع الإجابات لأفراد العينة.

الجدول 1. اختبار K-S لتوزيع الإجابات

المتغير	Sig
البيئة السياسية	0.474
البيئة الاقتصادية	0.691
البيئة القانونية والتشريعية	0.271
البيئة الثقافية والاجتماعية	0.880
عوامل بيئية أخرى	0.259
كلي	0.957

10- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

لأغراض التحليل والتأكد من صحة الفرضيات، تم اعتماد الأساليب الإحصائية التالية:

- عامل الثبات كرونباخ ألفا Cronbach Alpha للتعرف على درجة ثبات مقاييس الدراسة.
- التكرارات والوسط الحسابي والانحراف المعياري للتعرف على واقع متغيرات الدراسة، ومدى تركز إجابات مفردات العينة، ومعرفة تشتت الإجابات عن وسطها الحسابي.
- تحليل التباين الأحادي One-Way ANOVA F لتحديد معنوية معادلة الانحدار.
- اختبار T T□Test لاختبار فرضية الارتباط بين متغيرات الدراسة ومعرفة معنوية الفروق بين المتوسطات.

11- التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات.

11.1- خصائص عينة الدراسة.

الجدول رقم 2: توزيع مجتمع الدراسة

الخصائص		التكرار	النسبة %
جنسية الشركة	أردنية	34	51
	عربية	12	18
	أجنبية	12	18
	مشتركة	9	13
	المجموع	67	100
عمر الشركة في الأردن	أقل من 5سنوات	24	36
	6 □ 10	21	31
	11 - 15	14	21
	16 □ 20	7	10
	20 فما فوق	1	2
	المجموع	67	100
مجال عمل الشركة	صناعي	25	37
	تجاري	17	26
	خدمات	16	24
	زراعي	5	7
	أخرى	4	6
	المجموع	67	100
السوق الرئيسي للشركة	الأردنية	26	39
	العربية	18	27
	أجنبية	23	34
	المجموع	67	100

نسبة التصدير مقارنة بالإنتاج	أقل من 20%	20	30
	20% - 40%	17	25
	41% - 60%	6	9
	80% - فما فوق	10	15
	المجموع	67	100

يشير الجدول رقم 2 إلى أن أغلبية الشركات هي من الجنسية الأردنية حيث بلَغ عدد الشركات 34 شركة وبنسبة 51%، وجاء في المرتبة الثانية الشركات العربية والأجنبية والتي بلغ عددها 12 شركة، وبنسبة 18% لكل منهم، أما الشركات المشتركة فبلغ عددها 9 وبنسبة 13%. وتظهر النتائج المتعلقة بعمر الشركات وخبرتها في الأردن أن فئة أقل من 5 سنوات بلغ عددها 24 شركة، وبنسبة 36%، أما الفئات بين 6-10 و11-15 فقد بلغ عددها 21 و14 شركة، وبنسبة 31% و21% على التوالي، أما الفئة 16%-20% فقد بلغ عدد الشركات، 7 شركات وبنسبة 10.5%، أما أقل الفئات فكانت للفئة 20 سنة فما فوق حيث بلغ عددها شركة واحدة فقط، وبنسبة 1.5%.

ومن حيث مجال عمل الشركات فقد كانت الشركات الصناعية بالمرتبة الأولى، حيث بلغ عددها 35 شركة وبنسبة 37%، تلتها الشركات التجارية، بعدد بلغ 17 وبنسبة 26%، أما عدد الشركات في قطاع الخدمات، فقد بلغ عددها 16 شركة، وبنسبة 24%، أما أقل الشركات فكان في القطاع الزراعي وفئة أخرى، حيث بلغ عدد كل منها 5 و4 شركات، وبنسبة 7% و6% على التوالي. ويبين الجدول أن الشركات التي تعد السوق الأردني أي المحلي هو سوقها فقد بلغ عددها 26 شركة وبنسبة 39%، أما الشركات التي تعد السوق الرئيسي لديها السوق العربية، فقد بلغ عددها 18 وبنسبة 26%، أما الشركات التي تعد السوق الأجنبي هو السوق الرئيسي، لها فقد بلغ عددها 23 شركة، وبنسبة

34%. وبخصوص نسبة التصدير مقارنة مع الإنتاج، فقد جاءت الشركات التي تصدر أقل من 20% في المرتبة الأولى، وتلتها كل من الشركات التي تقوم بتصدير نسبة 20%-40% و41%-60%، حيث بلغ عدد الشركات 17و14 شركة، وبنسبة 25% و21% على التوالي، أما الشركات التي تقوم بتصدير 81% فما فوق، فقد جاءت بالمرتبة التالية، وبلغ عددها 10 شركات، وبنسبة 15%، أما أقل النسب فكانت الشركات التي تقوم بتصدير نسبة 61%-80%! حيث بلغ عددها 6 شركات، وبنسبة 9%.

11.2- وصف متغيرات الدراسة:

لقد تم استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة على جميع العبارات الواردة في الاستبانة والتي يمكن توضيحها على النحو التالي:

الجدول رقم 3: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير البيئة السياسية

الرقم المتسلسل	العبارة: البيئة السياسية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	عدم الاستقرار السياسي	3.51	1.11
2	ضعف النظام الديمقراطي	3.36	99.
3	عدم وجود طبقة سياسية متفهمة	3.34	1.08
4	ارتفاع الفساد السياسي	3.22	1.10
5	ارتفاع احتمالية الحروب	3.55	1.08
6	الخوف من العمليات الإرهابية	3.72	1.06

7	الضعف في العلاقات والروابط العالمية	3.87	1.30
8	التحيز لبعض الدول عند التعامل	3.28	1.16
9	التدخلات الحكومية في العملية الاجتماعية	3.15	1.01
10	ضعف الإدارة الحكومية	2.96	1.23
	المتوسط العام للعبارات	3.4	

من خلال استعراض بيانات الجدول 3 والخاص بعناصر البيئة السياسية، يتضح أن المتوسط الحسابي العام عن مجمل العبارات، كانت عند درجة عدم الموافقة 3.40 على النظرة السلبية اتجاه البيئة السياسية، أي أن عناصر البيئة السياسية إيجابية من وجهة نظر مدراء الشركات. أما أعلى المتوسطات الحسابية فكان لإجابة العبارة 7 والتي بلغت 3.53 . مما يظهر عدم موافقة عينة الدراسة على العبارة المتعلقة بضعف العلاقات والروابط العالمية. أما أقل متوسط حسابي فكان لإجابة العبارة 10! والمتعلقة بضعف الإدارة الحكومية، حيث بلغت 2.96! وهي عند درجة الحياد.

الجدول رقم 4: المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري لمتغير البيئة الاجتماعية

الرقم المتسلسل	العبارة: البيئة الاجتماعية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
11	ارتفاع معدلات التضخم	1.76	1.19
12	ارتفاع نسبة الضرائب	1.94	1.15
13	ارتفاع تكلفة التمويل والإقتراض	2.09	1.04
14	ارتفاع المديونية والعجز التجاري	2.10	1.26

15	ضعف الدخل وسوء توزيعيه	1.96	1.22
16	ارتفاع معدلات البطالة والفقر	2.00	1.15
17	عدم توفر النظام المالي والنقدي الجيد	2.72	1.08
18	صغر حجم السوق وضعفه	2.88	1.25
19	ضعف البنية التحتية	2.61	1.16
20	عدم كفاية الحوافز الجاذبة	2.25	1.20
	المتوسط العام للعبارات:	2.23	

من خلال بيانات الجدول رقم 4! والمتعلقة بالبيئة الاقتصادية يظهر أن المتوسط الحسابي العام لإجابات العينة على العبارات، تقع عند درجة الحياد 2.23، ويتضح من الجدول أن أعلى متوسط حسابي، بلغ 2.88! عند إجابة العبارة 18، والمتعلقة بصغر حجم السوق وضعفه، والتي كانت عند درجة الحياد. أما أقل متوسط حسابي، فبلغ 1.76! عند إجابة العبارة 11! والمتعلقة بارتفاع معدل التضخم، والتي كانت عند درجة الموافقة.

الجدول رقم 5: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير البيئة القانونية والتشريعية

الرقم المسلسل	العبارة: البيئة القانونية والتشريعية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
21	البطىء والتعقيد في التشريعات والقوانين التجارية	2.42	1.27
22	عدم وضوح التشريعات والاختلاف في تفسير القوانين بين الهيئات	2.81	1.26

23	ضعف الانسجام والشفافية في الأنظمة والقوانين	2.82	1.25
24	التغير الدائم في التشريعات والقوانين	2.78	1.25
25	التأخير في الإعلان عن التعديلات القانونية	2.76	1.16
26	ضعف النظام القضائي والتشريعي	3.12	1.11
27	ضعف التشريعات الخاصة بالتسويات القانونية	2.85	1.17
28	البيروقراطية الإدارية العالية	2.84	1.16
29	عدم وجود مؤسسات أعمال قانونية واستشارية خاصة	2.97	1.31
30	عدم وجود تشريعات لحماية الملكية	2.90	1.16
	المتوسط العام للعبارات	2.82	

من خلال استعراض بيانات الجدول رقم 5، والمتعلقة بالبيئة القانونية والتشريعية، يظهر المتوسط الحسابي العام لإجابة العينة عن العبارات التي تقع عند درجة الحياد 2.82. أما العبارة 26 والمتعلقة بضعف النظام القضائي، فقد حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ 3.12! عند درجة الموافقة، أما أقل متوسط حسابي فبلغ 2.42! عند إجابة العبارة 21 والمتعلقة بالإجابة عن السؤال الخاص بالبطيء والتعقيد في التشريعات والقوانين التجارية، والتي جاءت عند درجة الحياد.

الجدول رقم 6: المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري لمتغير البيئة الثقافية والاجتماعيّة

الرقم المتسلسل	العبارة: البيئة الاجتماعية والثقافية	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
31	يعد الأردن مكان غير مناسب للعيش فيه	3.24	1.21
32	ارتفاع تكاليف المعيشية	2.13	1.31
33	صعوبة التأقلم مع أسلوب الحياة في الأردن	2.99	1.17
34	عدم توفر قدر كبير من التسامح الديني	3.19	1.21
35	عدم القدرة على بناء علاقات اجتماعية	3.21	1.16
36	صعوبة التعامل مع العادات والتقاليد	3.09	1.36

37	عدم توفر مستوى مرتفع من التعليم	3.75	1.15
38	اللغة تشكل عقبة في التواصل مع الآخرين	3.69	1.29
39	الموقف السلبي اتجاه الأجانب	3.40	1.26
	المتوسط العام للعبارات	3.19	

من خلال استعراض بيانات الجدول رقم 6! والمتعلقة بالبيئة الثقافية والاجتماعية يظهر المتوسط الحسابي العام لإجابة العبارات، حيث تقع عند درجة عدم الموافقة 3.19. أما أعلى متوسط حسابي، فبلغ 3.75! عند العبارة 37! والمتعلقة بعدم توفر مستوى مرتفع من التعليم، حيث تشير إلى عدم الموافقة على العبارة. أما أقل متوسط حسابي، فبلغ 2.13! عند العبارة 32! والمتعلقة بارتفاع تكاليف المعيشة، حيث كانت عند درجة الحياد.

الجدول رقم 7: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير العوامل البيئية الأخرى

الرقم المتسلسل	العبارة: عوامل بيئية أخرى	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
40	البعد الجغرافي للأردن عن الأسواق الرئيسية	3.19	1.19
41	عدم توفر المناطق الاجتماعية المناسبة	3.13	.88
42	ضعف الجهود التصديرية	2.69	1.1
43	عدم الاهتمام بتوفير ونقل التكنولوجيا	3.09	0.98
44	ضعف كفاءة وإنتاجية العمالة	2.97	1.09

45	قلة الاهتمام بالمعايير الصناعية الدولية	2.78	1.11
46	عدم الاهتمام بالبيئة والتلوث	2.70	1.12
47	ضعف الشراكة الأردنية – الأجنبية	3.16	1.30
48	عدم القدرة على ترويج الفرص الاستثمارية المتوفرة	2.93	1.26
	المتوسط العام للعبارات	2.96	

من خلال تحليل بيانات الجدول رقم !7 والمتعلقة ببعض عناصر البيئة التسويقية الخارجية الأخرى، والتي لا تقل أهمية عن باقي عناصر البيئة التسويقية السابقة، يتضح أن المتوسط الحسابي العام لإجابة العبارات، تقع عند درجة الحياد 2.96. أما أعلى المتوسطات الحسابية فبلغ !3.19 والتي تقع عند درجة عدم الموافقة عن العبارة !40 والمتعلقة بالبعد الجغرافي للأردن عن الأسواق الرئيسية. أما أقل متوسط حسابي، فقد بلغ !2.69 عند الإجابة على العبارة !42 والمتعلقة بضعف الجهود التصديرية، وهي تقع عند درجة الحياد.

11.3- اختبار الفرضيات

- الفرضية الرئيسة الأولى: لا يختلف إدراك الشركات للمعوقات في البيئة التسويقية الخارجية باختلاف الخصائص الخاصة لأفراد العينة.

- الفرضية الفرعية الأولى: لا يختلف إدراك الشركات للمعوقات في البيئة التسويقية الخارجية باختلاف جنسية الشركة المستثمرة.

الجدول رقم 8: تحليل التباين الأحادي للمعوقات في البيئة التسويقية حسب جنسية الشركة.

المصدر	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	الفرضية
بين المجموعات	3	.323	1.427	0.243	قبول
داخل المجموعات	63	.227			
التباين الكلي	66				

ويبين جدول رقم 8! أن قيمة F المحسوبة 1.427! هي أقل من قيمتها المستخرجة من الجداول الإحصائية البالغة 1.525! عند مستوى دلالة 0.05! ودرجات حرية 3 و63، مما يوجب قبول الفرضية العدمية، والتي تنص على عدم وجود اختلاف بين إدراك مدراء الشركات المستثمرة للمعوقات في البيئة التسويقية باختلاف جنسية الشركة. ويؤكد هذه النتيجة مستوى دلالة F البالغ 0.243! وهو أكبر من 0.05 المستوى المعتمد لهذه الدراسة.

- الفرضية الفرعية الثانية: لا يختلف إدراك الشركات للمعوقات في البيئة التسويقية الخارجية باختلاف عمر الشركة.

الجدول رقم 9: تحليل التباين الأحادي للمعوقات في البيئة التسويقية الخارجية حسب عمر الشركة.

المصدر	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	الفرضية
بين المجموعات	4	240.	1.042	0.393	قبول
داخل المجموعات	62	230.			
التباين الكلي	66				

ويبين جدول رقم 9 أن قيمة F المحسوبة 1.042! هي أقل من قيمتها المستخرجة من الجداول الإحصائية، والبالغة 1.57 عند مستوى دلالة 0.05! ودرجات حرية 4 و62، مما يوجب قبول الفرضية العدمية، والتي تنص على عدم وجود اختلاف بين إدراك مدراء الشركات المستثمرة للمعوقات في البيئة التسويقية الخارجية باختلاف عمر وخبرة الشركة المستثمرة. ويؤكد هذه النتيجة مستوى دلالة F البالغة 0.393! حيث إنّها أكبر من 0.05 المستوى المعتمد لهذه الدراسة.

- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يختلف إدراك الشركات للمعوقات في البيئة التسويقية الخارجية باختلاف مجال عمل الشركة.

الجدول رقم 10: تحليل التباين الأحادي للمعوقات في البيئة التسويقية حسب مجال عمل الشركة.

المصدر	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	الفرضية
بين المجموعات	4	.164	0.697	0.597	قبول
داخل المجموعات	62	.235			
التباين الكلي	66				

ويبين الجدول رقم 10 أن قيمة F المحسوبة 0.697! هي أقل من قيمة F المستخرجة من الجداول الإحصائية والبالغة 1.52! عند مستوى دلالة 0.05 ودرجات حرية 4 و62، مما يوجب قبول فرضية العدمية، والتي تنص على عدم وجود اختلاف بين إدراك مدراء الشركات المستثمرة للمعوقات في البيئة التسويقية الخارجية حسب مجال عمل الشركة. ويؤكد هذه النتيجة مستوى دلالة F البالغة 0.597! حيث إنّها أكبر من المستوى المعتمد للدراسة، والبالغة 0.05.

- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يختلف إدراك الشركات للمعوقات في البيئة التسويقية الخارجية باختلاف السوق الرئيسي للشركة.

الجدول رقم 11: تحليل التباين الأحادي للمعوقات في البيئة التسويقية حسب السوق الرئيسي.

المصدر	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	الفرضية
بين المجموعات	2	.177	0.759	0.473	قبول
داخل المجموعات	64	.233			
التباين الكلي	66				

يبين الجدول رقم 11 أن قيمة F المحسوبة، هي 0.759، وهي أقل من قيمتها المستخرجة من الجداول الإحصائية والبالغة 1.52! عند مستوى دلالة 0.05! ودرجات حرية 2 و64، مما يوجب قبول الفرضية العدمية، والتي تنص على عدم وجود اختلاف بين إدراك مدراء الشركات حسب السوق الرئيسي. ومما يؤكد هذه النتيجة مستوى دلالة F! البالغة 0.473! وهي أكبر من 0.05 المستوى المعتمد لهذه الدراسة.

- الفرضية الفرعية الخامسة: لا يختلف إدراك الشركات للمعوقات في البيئة التسويقية الخارجية باختلاف نسبة تصدير الشركة.

الجدول رقم 12: تحليل التباين الأحادي للمعوقات في البيئة التسويقية حسب نسبة التصدير.

المصدر	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	الفرضية
بين المجموعات	4	027.	110.	0.979	قبول
داخل المجموعات	64	244.			
التباين الكلي	66				

يبين الجدول رقم 12 أن قيمة F المحسوبة، هي 0.110! وهي أقل من قيمتها المستخرجة من الجداول الإحصائية، والبالغة 1.52 عند مستوى دلالة 0.05! ودرجات حرية 4 و64، مما يوجب قبول فرضية العدمية، والتي تنص على عدم وجود اختلاف بين إدراك مدراء الشركات، وذلك حسب نسبة التصدير. ويؤكد هذه النتيجة مستوى دلالة F البالغة 0.979! حيث إنّها أكبر من 0.05 المستوى المعتمد لهذه الدراسة.

- الفرضية الرئيسَة الثانية: لا توجد علاقة بين إدراك الشركات للمعوقات في البيئة التسويقية الخارجية كل على حدة ومجتمعين.

الجدول رقم 13: نتائج اختبار T لعناصر البيئة التسويقية الخارجية

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف	قيمة T	مستوى الدلالة	النتيجة
البيئة السياسية	3.40	0.889	3.949	0.000	ذات دلالة
البيئة الاجتماعية	2.23	0.725	8.667	0.000	ذات دلالة
البيئة القانونية والتشريعية	2.82	0.712	2.007	0.049	ذات دلالة
البيئة الثقافية والاجتماعية	3.18	0.813	1.886	0.064	لا توجد دلالة
عناصر البيئة الأخرى	2.96	0.686	0.472	0.637	لا توجد دلالة
الوسط الحسابي الكلي	2.91	0.480	1.472	0.146	لا توجد دلالة

T الجدولية = 1.67

لقد تم استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتوسطات إجابات العينة على متغيرات الدراسة، كل على حدة ومجتمعين. وتم استخدام اختبارOne Sample Test T-test لاختبار الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسط الحسابي ومتوسط أداة القياس 3؛ فيما يتعلق بعبارات عناصر البيئة التسويقية الخارجية. ومن بيانات الجدول رقم 13 يتضح أن:

- المتغير الأول والمتعلق بالبيئة السياسية حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.40؛ مما يدل على أن إجابات عينة الدراسة، تقع عند درجة عدم الموافقة على العبارات السلبية، مما يظهر عدم وجود معوقات في البيئة السياسية. وللتأكد من هذه الدلالة الإحصائية يتبين أن T البالغة 0.000؛ وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 المعتمدة للدراسة.

- المتغير الثاني والمتعلق بالبيئة الاقتصادية يظهر أن المتوسط الحسابي لإجابات عينة الدراسة على العبارات السلبية بلغ 2.23؛ حيث تقع عند درجة الموافقة على العبارات السلبية، وذلك يدل على إدراك الشركات بوجود معوقات في البيئة الاقتصادية. وللتأكد من هذه الدلالة الإحصائية يتبين أن T المحسوبة كانت 8.667؛ وهي أكبر من قيمتها الجدولية. ويؤكد ذلك أن مستوى الدلالة والذي بلغ 0.000؛ وهو أقل من مستوى الدلالة 0.05 المعتمدة للدراسة.

- المتغير الثالث والمتعلق بالبيئة القانونية والتشريعية، يظهر أن المتوسط الحسابي لإجابات عينة الدراسة بلغ 2.82؛ مما يدل على أن إجابات العينة تقع درجة الموافقة وقريبة من درجة الحياد. وللتأكد من هذه الدلالة الإحصائية يتبين أن T المحسوبة كانت 2.007 وهي أكبر من قيمتها الجدولية، ويدل على ذلك أن مستوى الدلالة بلغ 0.049 وهو أقل من مستوى الدلالة 0.05 المعتمدة للدراسة.

- المتغير الرابع والمتعلق بالبيئة الثقافية والاجتماعية يظهر أن المتوسط الحسابي بلغ 3.18،حيث يدل على أن إجابات عينة الدراسة يقع عند درجة الحياد. وللتأكد من هذه الدلالة الإحصائية، يتبين أن T المحسوبة كانت 1.421! وهي أقل من قيمتها الجدولية، ويدل على ذلك أن مستوى الدلالة بلغ 0.064! وهو أكبر من مستوى الدلالة 0.05 المعتمدة للدراسة.

- المتغير الخامس والمتعلق بعناصر البيئة الأخرى بلغ المتوسط الحسابي له 2.96! حيث يقع عند درجة الحياد عند الإجابة على العبارات السلبية. وللتأكد من هذه الدلالة الإحصائية يتبين أن T المحسوبة كانت 0.474! وهي أقل من قيمتها الجدولية، ويدل على ذلك أن مستوى الدلالة بلغ 0.637! وهو أكبر من مستوى الدلالة 0.05 المعتمدة للدراسة.

- كذلك يظهر الجدول 11 أن المتوسط الحسابي لمتغيرات الدراسة مجتمعة بلغ 2.91! ويقع بالقرب من درجة الحياد عند الإجابة على عبارات الاستبانة. وللتأكد من هذه الدلالة الإحصائية يتبين أن T المحسوبة كانت 1.472! وهي أقل من قيمتها الجدولية، ويدل على ذلك مستوى الدلالة بلغ 0.146! وهو أكبر من مستوى الدلالة 0.05 المعتمدة للدراسة.

عند مقارنة هذه الدراسة مع الدراسات السابقة، نجد أن نتائج هذه الدراسة اختلفت بشكل عام مع ما توصلت إليه دراسة (Al-Dmour & Huang, 2000)[45] والتي أظهرت نتائج الدراسة فيها أن عناصر البيئة التسويقية مقبولة بشكل منفصل وضعيفة مجتمعة، أما هذه الدراسة فقد أظهرت أن عناصر البيئة التسويقية الخارجية ضعيفة بشكل منفصل ما عدا عناصر البيئة السياسية والبيئة الثقافية والاجتماعية، وأما إذا أخذنا العناصر التسويقية الخارجية مجتمعة، فهي مقبولة. واتفقت نتائج هذه الدراسة بشكل جزئي مع دراسة (الضمور، 2004)

[46] من حيث أن عناصر البيئة الاستثمارية في الأردن كانت مقبولة مجتمعة، واتفقت معها من حيث رضا المستثمر عن عناصر البيئة التالية: الصورة العامة للدولة، ونوعية الحياة، والجغرافية، والتي كانت إيجابية، إلا أنها اختلفت معها في عناصر البيئة التشريعية، والقانونية، والاقتصادية، حيث جاءت في هذه الدراسة سلبية بعكس الدراسة السابقة. واتفقت هذه الدراسة مع كل من دراسة (الزعبي، 2005) [47] بأهمية عناصر البيئة الاقتصادية، والتشريعية، والسياسية، وتأثيرها على توليد الفرص والتهديدات، ومع دراسة (بندقجي، 2005)[48] ، ومع دراسة (AlKhouri & Al-Qudah, 2006) [49] ، ودراسة (Baniak, Cukrouski & Ski, 2006)[50] ، ومع دراسة ((Tulug Ok, 2000)[51] أن أهم المعوقات ضمن البيئة التسويقية الخارجية، هي: عناصر البيئة الاقتصادية، والقانونية، والتشريعية. إلا أن هذه الدراسة اختلفت جزئيا معها بخصوص البيئة السياسية، والتي جاءت في هذه الدراسة إيجابية. واتفقت هذه الدراسة مع دراسة (Zhang & Yuk, 2000)[52] من حيث أهمية البيئة السياسية المستقرة وتقديم الحوافز وتوفير البنية التحتية وتحقيق عائد مرتفع، وذلك بغض النظر عن حجم السوق، وتوفر المواد الخام والتكنولوجيا. وأيضا اتفقت مع دراسة (Mullen & Williams, 2000)[53] والتي أكدت فيها على أهمية القيام بالدراسات والأبحاث للمناطق الصناعية المستثمر فيها داخل الدولة لمعرفة الإيجابيات والمعوقات لاعتمادها كمؤشر لوضع السياسات وتطوير الاقتصاد.

12- النتائج

من خلال دراسة وتحليل مشكلة البحث المتعلقة بالتعرف على معوقات البيئة التسويقية الخارجية كما تدركها إدارات الشركات، فقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

الجدول رقم 14: ترتيب معوقات البيئة التسويقية الخارجية حسب الأهمية النسبية

فرضيات الدراسة	عناصر البيئة التسويقية الخارجية	المتوسط الحسابي العام	الترتيب حسب الأهمية
الأولى	البيئة السياسية	3.40	5
الثانية	البيئة الاجتماعية	2.23	1
الثالثة	البيئة القانونية والتشريعية	2.82	2
الرابعة	البيئة الثقافية والاجتماعية	3.18	4
الخامسة	عناصر البيئة الأخرى	2.96	3

1. تظهر الدراسة أن المعوقات في عناصر البيئة التسويقية الخارجية لا يختلف تأثيرها على بيئة الأعمال حسب الخصائص العامة للشركات.
2. تظهر نتائج الدراسة أن البيئة الاجتماعية احتلت المرتبة الأولى من حيث تأثيرها السلبي وتلتها كل من البيئة القانونية والتشريعية، وعناصر البيئة الأخرى، والبيئة الثقافية والاجتماعية، وفي المرتبة الأخيرة جاءت البيئة السياسية، ويبين الجدول رقم 14 ترتيب هذه العناصر حسب تأثيرها السلبي على البيئة التسويقية الخارجية.
3. تظهر نتائج الدراسة أن أهم المعوقات ضمن عناصر البيئة التسويقية الخارجية هي:

- البيئة السياسية: ضعف الإدارة الحكومية، والتدخلات الحكومية، والفساد السياسي.

- البيئة الاقتصادية: التضخم، والضرائب، وضعف دخل المواطن، والبطالة والفقر، وتكلفة التمويل، والمديونية، وضعف الحوافز.
- البيئة القانونية والتشريعية: البطء والتعقيد، والتأخر في الإعلان عن التعديلات، والتغير الدائم في القوانين والتشريعات.
- البيئة الثقافية والاجتماعية: ارتفاع التكاليف المعيشية، وصعوبة التأقلم مع أسلوب الحياة
- العوامل البيئية الأخرى: ضعف الجهود التصديرية، وعدم الاهتمام بالبيئة، وضعف الاهتمام بالمعايير الدولية، وعدم القدرة على عرض وترويج الفرص الاستثمارية، وضعف إنتاجية العمالة.

4. تظهر نتائج الدراسة أن الإيجابيات ضمن البيئة التسويقية الخارجية هي:

- البيئة السياسية: العلاقات والروابط العالمية، وعدم وجود تهديد بعمليات إرهابية، وعدم الخوف من الحروب، والاستقرار السياسي.
- البيئة الاقتصادية: كبر حجم السوق، وتوفر النظام المالي الجيد، والبنية التحتية الجيدة.
- البيئة القانونية والتشريعية: قوة النظام القضائي والتشريعي، وتوفر مؤسسات قانونية، وحماية الملكية.
- البيئة الثقافية والاجتماعية: ارتفاع مستوى التعليم، وعدم وجود عائق اللغة، والموقف الجيد اتجاه الأجانب.
- العناصر البيئية الأخرى: القرب من الأسواق، وقوة الشراكة الأردنية-الأجنبية، وتوفر المناطق الصناعية المناسبة، وتوفر التكنولوجيا.

13- التوصيات

بناء على النتائج التي تم التوصل إليها فان على المؤسسات والهيئات الرسمية إدراك الحاجة إلى ما يلي:

1. إعادة النظر في مختلف عناصر البيئة التسويقية الخارجية، وذلك من خلال تحسين وتطوير هذه البيئة، بما يتلاءم مع حاجات ورغبات الشركات المستثمرة وزيادة قدراتها التنافسية، وذلك من خلال إجراء الدراسات والأبحاث في الدول الأكثر استثمارا في الأردن أو في الدول الدافعة للاستثمارات.
2. ضرورة قيام الهيئات والمؤسسات الرسمية بمتابعة آخر التطورات والمشاكل التي يمكن أن تواجه الشركات المستثمرة، وذلك من خلال إجراء الدراسات، والقيام بالمسح، والتحليل البيئي المتكرر للبيئة التسويقية المحيطة، وكذلك تفعيل المؤتمرات الاقتصادية في الأردن.
3. تظهر النتائج أن أكثر العناصر تأثيراً على الشركات ضمن البيئة التسويقية الخارجية، هي: عناصر البيئة الاقتصادية، وخاصة في ظل الأزمة المالية الحالية وارتفاع أسعار البترول، والتي هنا تدعو الحاجة إلى دراسة هذه العناصر لارتباطها المباشر بعمل الشركات، وضرورة إيجاد الحلول لها، وذلك من خلال إعفاء مدخلات الإنتاج، وتخفيض الضرائب، وتكلفة التمويل، وتشجيع التصدير من أجل زيادة القدرات التنافسية، وتخفيف الآثار التضخمية على هذه الشركات.
4. ضرورة مراجعة عناصر البيئة التشريعية والقانونية، وتوحيد هذه القوانين وإيجاد آلية ثابتة ومستقرة يتم فيها الابتعاد عن التعديلات السريعة، وضرورة تشكيل هيئات، ولجان مشتركة، تضم الشركات، والجهات التشريعية الرسمية لتوضيح وتبسيط الإجراءات.

14- المراجع

1. راتب السعود, الإنسان والبيئة: دراسة في التربية البيئية، (عمان: دار الحامد للنشر، 2005) صفحة 35.

2. P H Kotler & G Armstrong, Principles of Marketing, 7th ed, Prentice Hall of India, New Delhi, 1997 , pp. 77.

3. تيسير العجارمة، التسويق المصرفي، (عمان: دار الحامد للنشر، 2005)، صفحة 413.

4. أبوبكر مصطفى بعيرة وآخرون، الموسوعة الإدارية: مصطلحات إدارية مختارة، (ليبيا: منشورات جامعة قاريونس، 1991)، صفحة 240.

5. S. Dibb, +The Impact of the Changing Marketing Environment in the Pacific Rim, Four Case Studies; , International of Retail & Distribution Management, Vol. 24, No. 11, 1996, pp. 16-29.

6. شاكر جارالله، أياد التميمي، «العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي وعلاقتها بالابتكار»، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، العلوم الإنسانية، المجلد 9،العدد1! 2006، صفحة 52-74.

7 David W. Cravens, Strategic Marketing, 4th ed, Trwin Inc, Sydney, Australia, 1994, pp.9-19.

8. Ravi Achrol, Evaluation of the Marketing: New Forms for Turbulent Environment, Journal of Marketing, Vol. 55, 1991, pp. 77-93.

9. E W Cundiff & M T Hilger, Marketing in the International Environment, 2nd, Prentice Hall International Inc, USA, 1988, pp. 2.

10. هاني حامد الضمور, التسويق الدولي، (عمان: دار وائل للنشر، 1994)، صفحة 63.

11. K Muthiah, +Marketing Paradigms and Indian Firm, A Study of the Emerging Challenges and Firm Responses; , Asia Pacific Journal of Marketing & Logistics, Vol. 18, No. 4, 2006, pp. 254265.

12. Yoram Z Haftel, +From the Outside Looking in: the Effect

of Trading Blocs on Trade Disputes in the GATT/ WTO;, International Studies Quarterly, Vol- 48, 2004, pp. 121-142.

13. C P Schuster & C A Samli, +Promoting a Region for International Investment: An Integrated Marketing Program;, JPP&M, Vol. 8, 1984, pp. 252- 264.

14. O Lowengrat, & E Menipaz, +On the Marketing of Nations & Multi- National Corporations: A Competition Positioning Mapping, Vol. 39, No. 4, 2001, pp. 302-314.

15. M Theodosiou & C S Katsikeas, +Factors Influencing the Degree of International Pricing Strategy Standardization of Multinational Corporations;, Journal of International Marketing, Vol. 9, No. 3, 2001, pp. 1-18.

16. S H Akhter & F Robles, +Leveraging National Competency and Managing Environment Uncertainty, Propensity to Collaborate in International Markets;, International Marketing Review, Vol. 23, No. 1, 2006, PP. 106-107.

17. نظام سويدان، و شفيق حداد، التسويق: مفاهيم معاصرة، (عمان: دار الحامد للنشر، 2003)! صفحة 54.

18. R M Beal, R M, +Competing Effectively: Environmental Scanning, Competitive Strategy, and Organizational Performance in Small Manufacturing Firms;, Journal of Small Business Management, January, 2000, pp. 27-47.

19. R L Varshney & S L Gopta, Marketing Management, An Indian Prospective, Sultan Chand, New Delhi, 1999, pp. 21.

20. Danny Miller, +Environment Fit Versus Internal Fit;, Organization Science, Vol. 3, No. 2, 1992, pp. 159-178.

21. سمير العبادي، نظام سويدان، التسويق الصناعي: مفاهيم واستراتيجيات، (عمان: دار الحامد للنشر، 1999) صفحة 22-23.

22. فؤاد أبو إسماعيل، إدارة التسويق: المفاهيم، التطبيق، تطوير الأداء، (القاهرة: دار النهضة العربية، 1991)، صفحة 454.

23. محمود جاسم الصميدعي، استراتيجيات التسويق: مدخل كمي وتحليلي، (عمان: دار الحامد للنشر، 2004) صفحة 57.

24. M Theodosiou & C S Katsikeas, +Factors Influencing the Degree of International Pricing Strategy Standardization of Multinational Corporation;, Journal of International Marketing, Vol. 9, No. 3, 2001, pp. 1-18.

25. R Saxena R, Marketing Management, Tata Mc Graw Hill, New Delhi, 1999, pp.26-51.

26. E N Berkowitz, R A Kerin, S W Hartley & W Rudelius, Marketing, 6th ed, Irwin Mc Graw Hill, 2000, pp.73-82.

27. P H Kotler, Marketing Management: Analysis, Planning, Implementation, Control, 9th ed, Prentice Hall, India, 1998, pp.151-169.

28. J C Anyanwu, +Promoting of Investment in Africa;, African Development Bank, Tunis, 2006, pp. 42□71.

29. K Mlambo, +Reviving Foreign Direct Investment in Southern Africa: Constraints and Polices;, African Development Bank, Tunis, 2005, pp. 552-565.

30. M Szanyi, +Experiences With Foreign Direct Investment in Hungary;, Russian and East European Finance and Trade, May□June, 1995, pp. 6-30.

31. S Dibb, +The Impact of the Changing Marketing Environment in the Pacific Rim;, 1996, Ibid.

32. S Athreye & S Kapur, Private Foreign Investment in India: Pain or Panacea, Blackwell Publishers Ltd, UK, 2001, pp. 399-425.

33. H Al-Dmour & L L Huang, +Factors Stimulating Chinese

Investment in Jordan: An Empirical Study;, Jordan Journal of Business Administration, Vol. 3, No. 2, 2007, pp. 112! 231.

34. R Al-khouri & K Al-Qudeh, +Problems Facing Owners and Mangers Operating in the Qualified Industrial Zones in Jordan;, Jordan Journal of Business Administration, Vol. 2, No. 1, 2006, pp. 134! 146.

35. حسن علي الزعبي، «تقييم الفرص والتهديدات الاستراتيجية في البيئة التسويقية الاردنية، دراسة تطبيقية في الشركات السياحية المساهمة»، مجلة دراسات للعلوم الادارية، المجلد 32، العدد 1! 2005 صفحة 77-99.

36. محمد رياض، بندقجي، «المشاريع الصغيرة في مدينة جرش مشاكل ومعوقات، دراسة ميدانية»، مجلة دراسات للعلوم الادارية، المجلد 32، العدد 1! 2005، صفحة 62-76.

37. A Baniak, J Cukrowski & J Herczynski, +On the Determinants of Direct Investment in Transition Economics;, Problems of Economic Transition, Vol. 48, No. 2, 2005, pp. 6! 28.

38. F Jiang, +Driving Forces of International Pharmaceutical Firms, FDI into China;, Journal of Business Strategies, Vol. 22,No. 1, 2005, pp. 21! 39.

39. J Mullen & M Williams, +Foreign Direct Investment and Regional Economic Performance;, Kyklos, Vol. 58, No. 2, 2005, pp. 265! 282.

40. هاني حامد الضمور، «العوامل المحفزة للاستثمار المشترك والمحددة لاختيار الشريك المحلي»، مدخل استراتيجي تسويقي، مجلة دراسات للعلوم الإدارية، المجلد 31، العدد 1! 2004، صفحة 63-82.

41. S Ok Tulug, +What Drives Foreign Direct Investment into Emerging Markets? Evidence from Turkey;, Emerging Markets Finance and Trade, Vol. 40, No. 4, 2004, pp. 101! 114.

42. X Zhang & H Yuk, +Determinants of Hong Kong Manufacturing Investment in China;, Marketing Intelligence and Planning,

Vol. 16, No. 4, 1998, pp. 260□267.

43. C Hsieh, +A Note on Corporate Overseas Investment Decision Priorities of Taiwanese Direct Real Estate Investors; , Journal of Real Estate Research, Vol. 13, No. 3, 1997, pp. 359□368.

44. تقرير وحدة مراقبة الشركات، وزارة الصناعة والتجارة، عمان، الأردن، 2007.

45. H Al-Dmour & L L Huang, op.Cit, 2007, pp. 112□23.

46. هاني حامد الضمور (2004)، مرجع سابق.

47. حسن علي الزعبي (2005)، مرجع سابق.

48. محمد رياض بندقجي (2005)، مرجع سابق.

49. R Al-khouri & K Al-Qudeh, op.Cit, 2006, pp. 134□146.

50. A Baniak, J Cukrowski & J Herczynski, op.Cit, 2005, pp. 6□28.

51. S Ok Tulug, op.Cit, 2004, pp. 101□114.

52. X Zhang & H Yuk, op.Cit, 1998, pp. 260□267.

53. J Mullen & M Williams, op.Cit, 2005, pp. 265□282.

البصائر - مجلة علمية محكمة - المجلد 13 - العدد 1 - جمادي الآخر 1430هـ/ حزيران 2009م

درجة استخدام معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية في الأردن لاستراتيجيات التدريس المعرفية

د. أحمد محي الدين الكيلاني
جامعة عمان العربية للدراسات العليا
سمير نزيه الحكيم
جامعة اليرموك

ملخص:

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى درجة استخدام معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية في الأردن لاستراتيجيات التدريس المعرفية، ولتحقيق ذلك تم بناء بطاقة الملاحظة التي اشتملت على المجالات الآتية (حل المشكلات، والاكتشاف الموجه ،و المنظم المتقدم) توافرت فيها شروط الصدق والثبات ، ومن ثم تطبيقها على عينة مكونة من (30) معلما . وكشفت نتائج الدراسة أن درجة استخدام معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية في الأردن لاستراتيجيات التدريس المعرفية كانت بدرجة كبيرة وكذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائيا في درجة إستخدام معلمي التربية الإسلامية لاستراتيجيات التدريس المعرفية تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة التعليمية.

Utilization Degree of Cognitive Teaching Strategies Among Secondary Islamic Education Teachers In Jordan

Dr. Ahmad Kilani and Sammer Al Hakeem

Abstract:

The Study aimed at investigating the extent to which Islamic Education teachers in secondary stage in Jordan use cognitive teaching strategies. An observation for had been designed to cover the following fields: (Problem solving , Directed Discovery and Advance Organizer). The validity and reliability of the form have been applied to verify them. The results showed that cognitive teaching strategies represented the highest use by Islamic Education teachers in secondary stage among the other field . Also the findings showed no significant differences due to academic and experience in this respect .

الخلفية النظرية :

يعد المعلم المحور الأساس لإنجاح العملية التعليمية التعلمية في أي نظام تربوي ، كونه يهيئ المناخ الذي يعزز ثقة المتعلم بنفسه، وفي هذا الصدد يؤكد كوبر (cooper) المشار إليه في الحيلة و الغزاوي (2003) أن المعلم يحتل المركز الأول من حيث الأهمية في النظام التعليمي.

ولمعلم التربية الإسلامية دور بارز في تنفيذ المنهج الدراسي وتحقيق أهدافه التربوية، الأمر الذي يتطلب وجود مهارات تساعدة في أداء مهمته السامية على أكمل وجه(الجلاد، 2003)، ونظرا لتنوع الأهداف والمواقف التعليمية التعلمية المتنوعة أصبح واجبا على المعلم أن يستخدم استراتيجيات تدريس فعاله تصلح للمواقف التعليمية ، وتراعي متغيراتها (قلادة،1997).

لذا فاستراتيجية التدريس هي في مجملها «مجموعة من الإجراءات التدريسية المختاره سلفا من قبل المعلم، أو مصمم التدريس يخطط لاستخدامها أثناء تنفيذ التدريس بما يحقق الأهداف التدريسية المرجوه بأقصى فاعلية ممكنة ، وفي ضوء الإمكانات المتاحة» (زيتون، 1999، ص 281).

ويرى بعض التربويين أن الاستراتيجية تشتمل على المكونات الآتية:

- الأهداف السلوكية
- التحركات التي يقوم بها المعلم وينظمها ليسير وفقا لها في تدريسه
- إدارة الصف وتنظيم البيئة الصفية.
- استجابات الطلاب الناتجة عن المثيرات التي ينظمها المعلم ويخطط لها (علي، 1998).

أما هنت (Hunt, 1968) فقد اعتبر الاستراتيجية خطة للوصول إلى هدف محدد.

ونظرا لتنوع الأهداف، وتنوع البنى المعرفية ، فقد تعددت الاستراتيجيات، فهناك استراتيجيات لتنظيم تعلم موضوعات معينة مثل المفاهيم، والاتجاهات، والقيم، والمهارات، وحل المشكلات، والإبداع. وهناك استراتيجيات تعلم أخرى مثل التعلم الإتقاني، والاكتشاف وغيرها الكثير.

وفيما يلي عرض لبعض الاستراتيجيات ذات العلاقة بموضوع الدراسة :

استراتيجية حل المشكلات:

ترتبط هذه الاستراتيجية بتعلم الطلاب لمهارات حل المشكلات والمحتوى الدراسي معاً من خلال مواجهة الطلاب بمشكلة تتحدى تفكيرهم، ذات علاقة بما يدرسونه من موضوعات وذات معنى، ولعل من أبرز المعالم الأساسية لهذه الاستراتيجية .

- أن التدريس بها يستهدف تنمية مهارات حل المشكلات وما يصاحب ذلك من تعلم محتوى دراسي في أثناء ممارسة خطواتها.
- المعلم في ضوءها ميسر، ومرشد، وموجه للتعلم
- يؤدي الطلاب دوراً أساسياً في إنجاز التعلم من خلال ممارستهم للعديد من الأنشطة (الحيلة، 2001).

أما خصائص هذه الاستراتيجية فتتمثل في الجوانب الآتية:

- تتيح للمعلم الفرصة لتدريب طلابه على بعض المهارات ، وذلك بتنمية قدراتهم على التفكير السليم (عميرة والذيب، 1987).
- تستدعي من الطالب عملية ذهنية منظمة ، مما يؤدي إلى تطوير التفكير التأملي لديه(فرحان ومرعي وبلقيس، 1984).
- تقوم على خطوات البحث، والتفكير العلمي (مدكور، 1997)

استراتيجية المنظم المتقدم:

يعرف المنظم المتقدم بأنه» عبارة مصاغة تسبق الدرس بشكل يساعد الطالب في تخزين واسترجاع المادة الدراسية، والمعلومات التي تعلمها» (قلادة، 1997، ص 378)

ويؤكد اوزوبل كما ورد في قطامي وقطامي (1993) أن المقصود بالمنظم المتقدم تسهيل عملية تعلم المفاهيم، والقضايا المرتبطة بالموضوع، ولعل من أبرز المعالم الأساسية لاستراتيجية المنظم المتقدم أنه يستخدم لتدريس المفاهيم الأساسية، والتعميمات، وما بينها من علاقات، ويستخدم كدعامة فكرية تساعد الطلبة على ربط المعرفة الجديدة بالمعرفة السابقة الموجودة في بنيتهم المعرفية، كما أنه يجمع بين الشرح المباشر من قبل المعلم للمفاهيم والتعميمات وبين مناقشة الطلبة لها (زيتون، 2003).

ومن أبرز مزايا استراتيجية المنظم المتقدم هي:

- تصنيف المفاهيم الجديدة بصورة يسهل دمجها مع المفاهيم المختزنة في البنى المعرفية.
- تسهيل تعلم واستيعاب المفاهيم العلمية من جانب الطلبة ، لاستعمالها كمحاور ينظمون ويبوبون على أساسها وضمنها المعلومات والتفاصيل اللاحقة .
- استرجاع وتذكر أكثر المفاهيم، والمعلومات فيما بعد.
- تنظيم عملية التعلم وإغناؤها.
- ربط المعرفة بالحياة في عملية التدريس.(قلادة، 1997).

استراتيجية الاكتشاف الموجه:

يعد برونر من أوائل علماء النفس المعرفيين الذين تحولوا إلى الاهتمام بمشكلات التربية، وحاولوا إصلاح المناهج وطرق التدريس وبحثوا في الشروط المرافقة لعملية تعلم المفاهيم ، وقد بين أربع سمات لاستراتيجيته وهي:

- الاستعداد القبلي للتعلم، إذ تهتم هذه الاستراتيجية بالخبرات والمواقف التي تجعل الطفل راغبا وقادرا على التعلم عند دخول المدرسة.
- تحديد طرق تنظيم المعرفة بحيث تجعل الطالب أكثر قدرة على إدراكها .
- التتابع : أي اتباع أفضل متتابعات يمكن بها عرض مواد التعلم .
- التعزيز : أي تحديد طبيعة ومعدل تقديم المكافآت الخارجية إلى المكافآت الداخلية(زيتون، 1999).

ومن أبرز مزايا هذه الاستراتيجية أنها تعمل على تحسين الذاكرة، وانتقال أثر التدريب، وتتعلق بحل المشاكل وأن الاستخدام المتكرر لطرق الاكتشاف تؤدي بالطالب إلى اكتساب مهارة حل المشاكل ، أي المعرفة تولد المعرفة، كما أنها تزيد من الدافعية (فطيم،1996).

« ولقد نادى برونر باستراتيجية الاكتشاف كأفضل الطرق لحصول تعلم قوامه الفهم ، إذ إن الطالب في موقف الاكتشاف يكون متعلما نشطا، ويكتسب تعلما فعالا ومثمراً. وقد أكدت الدراسات الحديثة أهمية الاكتشاف كاستراتيجية تنمي عند الطلبة مهارات الاستقصاء، او الاستفسار العلمي التي منها مهارات الملاحظة، والتصنيف، وتسجيل الملاحظات، وتفسير المعلومات، وتكوين الفرضيات واختبار صدقها» (الحيلة، 2001،ص 302).

مشكلة الدراسة وهدفها:

يتضح من مقدمة الدراسة أهمية استراتيجيات التدريس ودورها في تحقيق أهداف العملية التعليمية التعليمة، وإحداث تغيير مرغوب في سلوك الطلبة ، وقد أكدت معظم الدراسات التي تناولت بالبحث أثر هذه الاستراتيجيات في تحصيل الطلبة، أو في تنمية مهارات التفكير الناقد أو الإبداعي وتفوقها بالمقارنة مع الطريقة التقليدية. وقد أوصت من ضمن توصياها بضرورة اتباعها من قبل المعلمين في مختلف المباحث. ولعل السؤال المطروح هل المعلمون على دراية بهذه الاستراتيجيات، وهل هم قادرون على تفعيلها في الموقف الصفي؟

لذا هدفت الدراسة الحالية الكشف عن درجة استخدام معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية في الأردن لاستراتيجيات التدريس المعرفية، والكشف عما إذا كانت درجة استخدام معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية تختلف باختلاف خبرة المعلم ومؤهله العلمي.

أسئلة الدراسة:

حاولت الدراسة الحالية الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ما درجة استخدام معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية في الأردن لاستراتيجيات التدريس المعرفية؟
- هل تختلف درجة استخدام معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية في الأردن لاستراتيجيات التدريس المعرفية باختلاف الخبرة التعليمية؟
- هل تختلف درجة استخدام معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية في الأردن لاستراتيجيات التدريس المعرفية باختلاف المؤهل العلمي؟

اهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أنها تعمل على :

1- الإسهام في تحسين تدريس مبحث التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية في الأردن

2- المساعدة في تدريب معلمي التربية الإسلامية على تنفيذ استراتيجيات التدريس المعرفية في الموقف الصفي.

3- تضمين أدلة المعلمين لبعض استراتيجيات التدريس المعرفية لتفعيلها في الموقف الصفي.

4- تزويد مشرفي التربية الإسلامية ببطاقة الملاحظة التي تشتمل على مهارات استراتيجيات التدريس المعرفية للاستفادة منها في تقييم أداء المعلمين

التعريفات الإجرائية:

استراتيجية التدريس: مجموعة من الإجراءات والأنشطة التي يخطط لها معلم التربية الإسلامية ولاتباعها الواحدة تلو الأخرى بشكل متسلسل مستخدما الإمكانات المتاحة لمساعدة طلبته على إتقان الأهداف المتوخاة، أما إجرائيا فيقصد بها في هذه الدراسة جملة من الخطوات التي يتبعها معلم التربية الإسلامية في الموقف الصفي في ضوء حل المشكلات، والمنظم المتقدم، والاكتشاف الموجه، من أجل تحقيق الأهداف المحددة.

معلم التربية الإسلامية: هو كل شخص مؤهل أكاديميا وتم تعيينه في وزارة التربية والتعليم لتدريس مبحث التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية وقت إجراء الدراسة.

المرحلة الثانوية: هي المرحلة التعليمية العليا وتشتمل على الصفين الأول

والثاني الثانوي ، وتأتي في نهاية السلم التعليمي للمراحل الدراسية في الأردن.

محددات الدراسة : يمكن تعميم نتائج الدراسة في ضوء المحددات الآتية

1- تجرى الدراسة على معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في محافظة إربد للعام الدراسي 2006/2005.
2- اعتمدت على استراتيجيات التدريس المعرفية الآتية (حل المشكلات، والاكتشاف الموجه، والمنظم المتقدم).
3- أداة الدراسة وخصائصها السيكومترية .

الدراسات السابقة:

أكدت الدراسات السابقة والأبحاث على أهمية المعلم، ودوره الفاعل في العملية التعليمية التعلّمية، وما يحدثه من أثر إيجابي في سلوك الطلبة، ومن هذا المنطلق أجريت العديد من الدراسات على المعلمين بشكل عام، ومعلمي التربية الإسلامية بشكل خاص لتعرف مستوى أدائهم في الموقف الصفي من جوانب متعددة، وفيما يختص بموضوع الدراسة فإن الباحثين لم يجدا أية دراسة في حدود اطلاعهم. تناولت موضوع الدراسة الحالية، لذا سيحاول الباحثان استعراض بعض الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة.

من الدراسات التي أجريت على معلمي التربية الإسلامية ما قام به يوسف (1988) بهدف تقويم أداء معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الإعدادية بدولة البحرين في ضوء المهارات الأساسية لتدريس هذه المادة، وقد طبقت الدراسة بطاقة ملاحظة الأداء على عينة بلغ عددها (32) معلما ومعلمة، وقد أسفرت النتائج عن ضعف معلمي التربية الإسلامية في مهارات التدريس.

وأجرى بني مصطفى (2000) دراسة هدفت الكشف عن مدى ممارسة معلمي التربية الإسلامية في الأردن لمبادئ التربية العملية كما وردت في القرآن الكريم، وقد اعتمدت الدراسة على استبانة تم تطبيقها على عينة بلغت (130) معلما ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى أن ممارسة معلمي التربية الإسلامية لمبادئ التربية العملية كما وردت في القرآن الكريم كانت بدرجة متوسطة، وكما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائيا تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح مستوى (البكالوريوس)، وجود فروق دالة إحصائيا تعزى لمتغير الخبرة التعليمية لصالح مستوى (6-10 سنوات).

أما الجلاد (2003) فقد أجرى دراسة للكشف عن مدى ممارسة معلمي مبحث التربية الإسلامية لمبادئ التدريس الفعال في المواقف الصفية في المدارس الأردنية ، وقد استخدمت الدراسة استبانة تم توزيعها على (136) معلما ومعلمة ،و خلصت الدراسة إلى أن ممارسة معلمي التربية الإسلامية لمبادئ التدريس الفعال كانت بدرجة كبيرة، كما توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيا في ممارسة معلمي التربية الإسلامية لمبادئ التدريس الفعال تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة التعليمية.

وأجرى الكيلاني (2005) دراسة هدفت التعرف إلى مستوى أداء معلمي التربية الإسلامية في الأردن لمهارات التدريس اللازمة لهم وعلاقته ببعض المتغيرات، اعتمدت الدراسة في جمع البيانات على استبانة طبقت على (128) معلما ومعلمة، وقد أسفرت النتائج عن أن مستوى أداء معلمي التربية الإسلامية لمهارات التدريس اللازمة لهم كان متوسطا، كما توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيا تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة التعليمية.

أما دراسة جبر(2007) فقد هدفت للكشف عن مدى استخدام معلمي

التربية الإسلامية في الأردن للأساليب التربوية المستنبطة من القرآن الكريم ، وقد اعتمدت الدراسة على استبانة تم تطبيقها على (147) معلما ومعلمة في مدارس وكالة الغوث الدولية، وقد توصلت الدراسة إلى أن أكثر الأساليب التربوية استخداما من قبل معلمي التربية الإسلامية هي القصة، والعرض العملي والتوجيه والإرشاد، وحل المشكلات، والتمثيل ولعب الأدوار، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائيا تعزى لمغيرات الجنس والخبرة، ووجود فروق دالة إحصائيا تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح مستوى (الماجستير).

يتضح بعد استعراض الدراسات السابقة أن أهدافها تختلف عن أهداف الدراسة الحالية، إذ انصبت معظم الدراسات السابقة الكشف عن مستوى أداء المعلمين لمهارات التدريس وأساليبه التربوية في حين أن الهدف من الدراسة الحالية هو الكشف عن درجة استخدام معلمي التربية الإسلامية لاستراتيجيات التدريس المعرفية كما تمتاز الدراسة الحالية عما سواها من الدراسات في أداة جمع البيانات، إذ اعتمدت جل الدراسات على الاستبانة، في حين تعتمد الدراسة الحالية على بطاقة الملاحظة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية جميعا في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم الأولى في محافظة إربد والبالغ عددهم (86) معلما ومعلمة. أما عينة الدراسة فقد تألفت من (30) معلما ومعلمة، وهم يشكلون ما نسبته (35%) من مجتمع الدراسة.

أداة الدراسة:

قام الباحثان ببناء بطاقة الملاحظة للكشف عن درجة استخدام معلمي

التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية لاستراتيجيات التدريس المعرفية في مجالات (حل المشكلات، و الاكتشاف الموجه، والمنظم المتقدم)، وقد استفاد الباحثان عند بناء الأداة من الأدب النظري ، والدراسات السابقة مثل دراسة جرانت (Grant 1994) ودراسة إيفانس (Evans, 1986) وقد تكونت الأداة من (45) فقرة في صورها الأولية.

صدق الأداة:

تحقق الباحثان من صدق الأداة بعرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين في موضوع الدراسة من أساتذة الجامعات في المناهج وطرق التدريس أو القياس والتقويم، وعلم النفس المعرفي وطلب إليهم الحكم على فقرات الأداة، وقد أجرى الباحثان التعديلات في ضوء آراء المحكمين، وتم حذف (7) فقرات، فأصبحت الأداة مكونة من (38) فقرة في صورها النهائية.

ثبات الأداة: تم التحقق من ثبات الأداة عن طريق اتباع أسلوب ثبات الملاحظ مع نفسه عبر الزمن وبفارق زمني يقدر بثلاثة أسابيع وذلك بتطبيقها على عينة من خارج عينة الدراسة، ومن ثم تم استخدام معامل الاتفاق هولستي فبلغ معامل الثبات الكلي للأداة (0.83) ويعد هذا مناسبا لأغراض الدراسة الحالية.

إجراءات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة الحالية ، قام الباحثان بالإجراءات الآتية:

1- بناء بطاقة الملاحظة، والتأكد من صدقها وثباها.
2- تطبيق الأداة على عينة الدراسة، إذ قام الباحثان بأربع زيارات لكل معلم في مواقف تعليمية مختلفة، وتسجيل بعض الحصص، وبذلك بلغ عدد

الزيارات (120) زيارة.

3- تم تفريغ البيانات في جداول إحصائية خاصة.

4- اعتمد الباحثان معياراً للحكم على درجة استخدام معلمي التربية الإسلامية لاستراتيجيات التدريس المعرفية وهو على النحو الآتي:

1- 1.80: درجة قليلة جدا

1.81 -2.61: درجة قليلة

2.62-3.42 : درجة متوسطة

3.43-4.23: درجة كبيرة

4.24-5: درجة كبيرة جدا

متغيرات الدراسة: اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

المتغيرات المستقلة ، هي:

1- المؤهل العلمي وله ثلاثة مستويات هي: (بكالوريوس، دبلوم عالٍ، ماجستير فما فوق)

2- الخبرة التعليمية، ولها ثلاثة مستويات هي: (1-5 سنوات، 6-10 سنوات، 11 سنة فأكثر).

المتغير التابع: درجة استخدام معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية في الأردن لاستراتيجيات التدريس المعرفية.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

للإجابة عن السؤال الأول وهو» ما درجة استخدام معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية في الأردن لاستراتيجيات التدريس المعرفية»؟

استخرج الباحثان المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لأداء عينة الدراسة وفقا لمجالات الأداة الموضحة في الجدول رقم(1)

جدول (1)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد العينة على أداة الدراسة وعلى مجالاتها مرتبة تنازليا

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	3	حل المشكلات	3.88	0.62
2	2	الاكتشاف الموجه	3.74	0.63
3	1	المنظم المتقدم	3.73	0.61
		الأداة ككل	3.80	0.58

يتبين من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لدرجة استخدام معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية في الأردن لاستراتيجيات التدريس المعرفية بلغ (3.80)، بانحراف معياري (0.58)، وبالرجوع إلى المعايير التي اتبعها الباحثان ، فإن استخدام معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية في الأردن لاستراتيجيات التدريس المعرفية كان بدرجة كبيرة ، وقد اتفقت هذه الدراسة في نتيجتها مع نتائج دراسة الجلاد (2003) ، واختلفت مع نتائج دراسة يوسف(1988). ودراسة بني مصطفى (2000)، ودراسة الكيلاني (2005).

وقد احتلت استراتيجية حل المشكلات المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.88) وبانحراف معياري (0.62) وبدرجة كبيرة، وجاءت استراتيجية

الاكتشاف الموجه بمتوسط حسابي (3.74) وبانحراف معياري (0.63) وبدرجة كبيرة ، وفي المرتبة الثالثة جاءت استراتيجية المنظم المتقدم بمتوسط حسابي (3.73) وبانحراف معياري (0.61) وبدرجة كبيرة أيضا.

ربما يعزى ذلك إلى أن معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية في الأردن على دراية باستراتيجيات التدريس المعرفية، وأهميتها في التعليم، وبدورها في إحداث تعلم فعال، وقد يكون للدورات التدريبية التي تعقدها وزارة التربية والتعليم دور في امتلاك المعلمين لاستراتيجيات التدريس المعرفية، وإكسابهم المهارات في طرائق التدريس وإستراتيجياتها، وهذا ما أكدته الأدبيات التربوية، إذ أشار أبو لبده والخليلي وأبو زينة (1996، ص 37)» إلى أن مهارات التدريس لا تأتي عن طريق الموهبة، أو الوراثة البيئية وإنما تأتي عن طريق إيجاد برامج لإعداد المعلمين وتأهيلهم ، وبرامج أخرى أثناء الخدمة لمواصلة صقل المهارات التعليمة لديهم».

أما بخصوص فقرات مجالات الأداة فسيتم عرضها بشكل تفصيلي تبعا لمجالاتها وذلك على النحو الآتي:

المجال الأول: استراتيجية المنظم المتقدم:

استخرج الباحثان المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء عينة الدراسة وفقا لفقرات مجال استراتيجية المنظم المتقدم الموضحة في الجدول رقم (2)

جدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد العينة على فقرات مجال استراتيجية المنظم المتقدم مرتبة تنازليا

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	1	يمهد للدرس قبل تقديم المادة التعليمية	4.20	1.03
1	2	يعرض الدرس بأساليب مشوقة	4.20	0.66
3	7	يطرح أسئلة للربط بين الدروس	4.17	0.75
4	6	يساعد الطلبة على ربط المفاهيم الجديدة بالمفاهيم السابقة	4.13	0.63
5	5	يعرض العديد من الأمثلة للمهمة التعليمية	3.97	0.97
6	8	يلخص الدرس على شكل نقاط رئيسة	3.63	0.93
7	4	يكرر قراءة المنظم على الطلبة	3.23	0.94
8	9	يشير إلى أهم المفاهيم التي ستعرض في الدرس القادم	3.03	1.27
9	3	يقدم الدرس بالاستعانة بالتقنيات التعليمية	2.87	1.07

يتضح من الجدول السابق أن فقرات مجال استراتيجية المنظم المتقدم قد تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (4.20 – 2.87)، وقد احتلت الفقرة التي تنص على « يمهد للدرس قبل تقديم المادة التعليمية « المرتبة الأولى في هذا المجال بمتوسط حسابي (4.20) وبدرجة كبيرة.

وكذلك جاءت الفقرة التي تنص على « يعرض الدرس بأساليب مشوقة» في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.20) وبدرجة كبيرة.

أما أدنى فقرات هذا المجال فهي الفقرة التي تنص على « يشير إلى أهم المفاهيم التي ستعرض في الدرس القادم» إذ بلغ متوسطها الحسابي (3.03) وبدرجة متوسطة ، وقد يعزى ذلك إلى ضعف معلمي التربية الإسلامية في ربط الخبرات السابقة باللاحقة، أو يعزى لإغفالهم أهمية هذا الربط في البناء التراكمي في الثروة المعرفية لدى الطلبة، أو يعود ذلك لعدم الوقت الكافي في الحصة الدراسية، أو لعدم دراية معلمي التربية الإسلامية في كيفية عرض المفاهيم بطريقة سهلة وواضحة مما يجعلهم يهملون تقديمها.

والفقرة التي تنص على « يقدم الدرس بالاستعانة بالتقنيات التعلمية» حصلت على متوسط حسابي (2.87) وبدرجة متوسطة وربما يعزى ذلك لعدم توافر التقنيات التعليمية ، أو لعدم معرفتهم بمهارات استخدامها، أو قد يعود السبب إلى ضعف الإعداد قبل الخدمة إذ لا تولي برامج الإعداد الجانب العملي التطبيقي اهتماما كافيا في برامجها.

المجال الثاني: استراتيجية الاكتشاف الموجه:

استخرج الباحثان المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء عينة

الدراسة وفقا لفقرات مجال استراتيجية الاكتشاف الموجه ، والموضحة في الجدول رقم (3)

جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد العينة على فقرات مجال استراتيجية الاكتشاف الموجه مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	17	يجري حواراً مع الطلبة ويجيب عن أسئلتهم	4.30	0.60
1	18	يناقش الطلبة في المفاهيم المعروضة	4.30	0.84
3	15	يتابع كل الأسئلة المطروحة من قبل الطلبة حول المفهوم	4.17	0.70
4	22	يضع تعريفات مناسبة للمفاهيم	4.10	0.84
5	12	يضع الأمثلة للمفهوم على الطلبة بشكل متسلسل	3.93	0.69
6	16	يعرض المزيد من الأمثلة للتأكد من اكتشاف المفهوم	3.87	0.68
7	10	يطرح الموضوع من خلال مشكلة أو تساؤل	3.83	1.05
8	14	يطلب من الطلبة مقارنة الأمثلة وتسمية المفهوم	3.80	1.06

8	21	يطرح على الطلبة أسئلة محددة وتقديم التغذية الراجعة	3.80	0.96
10	13	يستنبط الطلبة السمات المشتركة من الأمثلة	3.70	0.84
11	20	يتيح فرصة للطلبة للإجابة على ورقة النشاط	3.20	1.19
12	11	يعرض الأمثلة للمفهوم في قائمتين تنتمي ولا تنتمي	3.00	1.17
13	19	يقسم الطلبة إلى مجموعات ويعطي كل مجموعة ورقة نشاط	2.77	1.36

يتضح من الجدول السابق أن الفقرات في هذا المجال قد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (4.30 - 2.77)، وقد جاءت فقرتان تستخدمان من قبل معلمي التربية الإسلامية بدرجة كبيرة جدا حسب المعيار المتبع في الدراسة وهما الفقرتان « يجري حوارا مع الطلبة ويجب عن أسئلتهم» و« يناقش الطلبة في المفاهيم المعروضة « وكانت هناك ثماني فقرات تستخدم بدرجة كبيرة. في حين أن هناك ثلاث فقرات تستخدم بدرجة متوسطة وهي الفقرة التي تنص على « يقسم الطلبة إلى مجموعات ويعطي كل مجموعة ورقة نشاط» وقد يكون السبب في استخدام هذه الفقرة بدرجة متوسطة إلى أن طلبة هذه المرحلة (المرحلة الثانوية) لا يحبذون العمل في مجموعات لاعتقادهم أن العمل في مجموعات يهدر الوقت، من هنا فإن معلمي التربية الإسلامية يستخدمون ذلك في الموقف الصفي بدرجة متوسطة.

والفقرة التي تنص على « يعرض الأمثلة للمفهوم في قائمتين تنتمي ولا تنتمي» جاءت بدرجة استخدام متوسطة من قبل معلمي التربية الإسلامية وهذا يدل على عدم دراية معلمي التربية الإسلامية بخطوات استراتيجية الاكتشاف

الموجه، أو يعزى لعدم إدراكهم لأهمية هذه الخطوة إذ تشكل هذه الخطوة محور استراتيجية الاكتشاف الموجه. أو ربما يعود ذلك إلى عدم درايتهم بالأمثلة المنتمية واللامنتمية في موضوع الدرس بطريقة منظمة ومتسلسلة.

والفقرة التي تنص على « يتيح فرصة للطلبة للإجابة على ورقة النشاط» جاءت بدرجة متوسطة، ويرى الباحثان أنه من المنطقي أن تحصل هذه الفقرة على درجة متوسطة وذلك لأن الفقرة التي تنص على « يقسم الطلبة إلى مجموعات ويعطى كل مجموعة ورقة نشاط» جاءت في المرتبة الأخيرة في هذا المجال، بمعنى أن معلمي التربية الإسلامية لا يدركون أهمية ورقة النشاط، لما لها من دور في تنمية مهارات الطلبة في تفسير المعلومات، وتسجيل الملاحظات وتكوين الفرضيات والتصنيف وغيرها من المهارات، أو ربما يعود ذلك للمناخ الصفي والبيئة الصفية التي لا تتيح للمعلم حرية كافية للتصرف في الموقف التعليمي وذلك نظرا لأعداد الطلبة في الصف.

المجال الثالث: استراتيجية حل المشكلات

استخرج الباحثان المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء عينة الدراسة وفقا لفقرات مجال استراتيجية حل المشكلات، والموضحة في الجدول رقم (4).

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد العينة على مجال استراتيجية حل المشكلات مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقـــــرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	29	يقدم المعلم أمثلة توضيحية للطلبة	4.37	0.61
2	35	يشجع الطلبة على ربط المفاهيم السابقة بالحالية	4.13	0.82
3	23	يطرح مشكلة منتمية تثير حب استطلاع الطلبة	4.10	0.88
3	38	يهتم بإثارة دافعية الطلبة نحو التعلم	4.10	0.76
5	33	يعرض الطلبة للاختبارات	4.03	0.76
6	28	يقدم الموقف التعلمي بطريقة تسلسلية من البسيط إلى المعقد	3.97	0.81
6	36	يشجع الطلبة على استنتاج مفاهيم وتعريفات تناسب الموقف التعليمي	3.97	0.78
8	26	ينوع في نبرات الصوت	3.93	1.05

9	25	يقدم الدرس بطريقة مثيرة لاهتمام الطلبة	3.83	0.78
10	30	يقيس مدى الاحتفاظ بالمعلومة	3.73	1.01
10	34	يتيح فرصة للطلبة لإبراز درجة الإتقان على المهارات الأدائية	3.73	0.91
10	31	يعطي الطلبة صوراً مختلفة متنوعة عن المهمة التعليمية	3.73	0.83
10	37	يتيح الفرصة لإبداء الآراء حول الموقف التعليمي	3.73	1.20
14	24	يطرح مهام تعليمية تتحدى القدرة العقلية للطلبة	3.70	0.79
14	27	يضع خطوطاً رئيسة تحت العبارات والمفاهيم المحورية	3.70	1.21
16	32	يتيح فرصة للتدريب العملي بما يناسب الدرس	3.37	0.89

يتبين من الجدول السابق أن الفقرات في هذا المجال قد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (4.37 – 3.37)، وقد جاءت الفقرة التي تنص على «يقدم أمثلة توضيحية للطلبة» في المرتبة الأولى في هذا المجال بمتوسط حسابي (4.37) وبدرجة كبيرة جداً حسب المعيار المتبع في الدراسة.

ويعزى ذلك على دراية معلمي التربية الإسلامية بفلسفة هذه الاستراتيجية التي تنظر إلى التعلم على أنه ذو معنى بالنسبة للطلبة ويؤكد عميرة والذيب

(1987) في هذا الصدد أن البداية في تدريب الطلبة على حل المشكلات في مواجهتهم بمشكلات حقيقية ذات معنى.

وجاءت (14) فقرة في هذا المجال بدرجة استخدام كبيرة من قبل معلمي التربية الإسلامية.

أما الفقرة التي تنص على «يتيح فرصة للتدريب العملي بما يناسب الدرس» فقد بلغ متوسطها الحسابي (3.37) وبدرجة متوسطة، وقد يعود السبب إلى أن معلمي التربية الإسلامية غير واثقين بقدرة طلبتهم على تحمل المسؤولية، او بقدرتهم على التفكير السليم مما أدى ذلك إلى عدم إعطائهم فرص للتدريب العملي.

وقد أشار الأدب التربوي أن استراتيجية حل المشكلات تستدعي من الطالب عملية ذهنية منظمة، بأن يقوم بنشاط ذاتي في موقف حقيقي، ويطور التفكير التأملي لديه ويزوده بخبرة نشطة فاعلة قادرة على توليد المعلومات باستمرار (فرحان ومرعي وبلقيس، 1984).

وللإجابة عن سؤال الدراسة الثاني وهو «هل تختلف درجة استخدام معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية في الأردن لاستراتيجيات التدريس المعرفية باختلاف الخبرة التعليمية؟» تم أولاً حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء عينة الدراسة على الأداة تبعا لمتغير الخبرة التعليمية كما في الجدول رقم (5).

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة استخدام معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية لاستراتيجيات التدريس المعرفية حسب متغير الخبرة التعليمية.

الرقم	المجال	مستويات الخبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	استراتيجية النظم المتقدم	5 □ 1	3.44	0.70
		15 □ 6	3.84	0.53
		11 - فأكثر	3.82	0.58
2	استراتيجية الاكتشاف الموجه	5 - 1	3.36	0.68
		10 □ 6	3.94	0.43
		11 سنة فأكثر	3.84	0.65
3	استراتيجية حل المشكلات	5 □ 1	3.57	0.78
		15 □ 6	4.15	0.29
		11 - فأكثر	3.89	0.62
	الأداة ككل	5 □ 1	3.47	0.71
		15 □ 6	4.01	0.31
		11 - فأكثر	3.86	0.58

يتضح من الجدول السابق تباين في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في درجة استخدام معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية لاستراتيجيات التدريس المعرفية حسب مستويات الخبرة على مجالات الأداة والأداة ككل، ولتعرف دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية في المجالات، وفي الأداة ككل

تم استخدام تحليل التباين الأحادي وفقاً لأثر متغير الخبرة التعليمية والجدول رقم (6) يوضح ذلك.

جدول (6)

تحليل التباين الأحادي في درجة استخدام معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية لاستراتيجيات التدريس المعرفية على المجالات والأداة ككل لأثر متغير الخبرة التعليمية.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
النظم المتقدم	بين المجموعات	0.915	2	0.457	1.24	0.30
	داخل المجموعات	9.924	27	0.368		
	الكلي	10.839	29			
الاكتشاف الموجه	بين المجموعات	1.632	2	0.816	2.23	0.12
	داخل المجموعات	9.867	27	0.365		
	الكلي	11.499	29			
حل المشكلات	بين المجموعات	1.438	2	0.719	2.00	0.15
	داخل المجموعات	9.677	27	0.358		
	الكلي	11.115	29			
الأداة ككل	بين المجموعات	1.292	2	0.646	2.07	0.14
	داخل المجموعات	8.401	27	0.311		
	الكلي	9.693	29			

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في درجة استخدام معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية لاستراتيجيات التدريس تعزى لمتغير الخبرة التعليمية سواء على الأداة ككل أم على أي من مجالاتها، وربما يعزى ذلك إلى خضوع معلمي التربية الإسلامية أثناء الخدمة إلى دورات تدريبية في استراتيجيات التدريس المعرفية بغض النظر عن خبراتهم التعليمية، أو يعزى إلى وجود دليل المعلم بين أيدي المعلمين مما يزودهم بنفس المهارات التدريسية.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الجلاد(2003) ودراسة الكيلاني (2005) ودراسة جبر (2007)، واختلفت مع نتائج دراسة بني مصطفى(2000).

وللإجابة عن سؤال الدراسة الثالث «هل تختلف درجة استخدام معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية في الأردن لاستراتيجيات التدريس المعرفية باختلاف المؤهل العلمي؟» تم أولاً حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء عينة الدراسة على الأداة تبعا لمتغير المؤهل العلمي كما في الجدول رقم (7).

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة استخدام معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية لاستراتيجيات التدريس المعرفية تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

الرقم	المجال	مستويات المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	استراتيجية النظم المتقدم	بكالوريوس	3.72	0.54
		دبلوم عالٍ	3.96	0.79
		ماجستير فأكثر	3.78	0.55
2	استراتيجية الاكتشاف الموجه	بكالوريوس	3.56	0.42
		دبلوم عالٍ	3.79	0.84
		ماجستير فأكثر	3.94	0.61
3	استراتيجية حل المشكلات	بكالوريوس	3.80	0.47
		دبلوم عالٍ	3.92	0.83
		ماجستير فأكثر	3.96	0.60
	الأداة ككل	بكالوريوس	3.70	0.41
		دبلوم عالٍ	3.82	0.79
		ماجستير فأكثر	3.91	0.56

يتبين من الجدول السابق تباين في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في درجة استخدام معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية لاستراتيجيات التدريس المعرفية حسب مستويات المؤهل العلمي على مجالات الأداة والأداة ككل ، ولتعريف دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية في المجالات والأداة ككل تم استخدام تحليل التباين الأحادي وفقاً لأثر متغير المؤهل العلمي، والجدول رقم (8) يوضح ذلك.

جدول (8)

تحليل التباين الأحادي في درجة استخدام معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية لاستراتيجيات التدريس المعرفية على المجالات والأداة ككل لأثر متغير المؤهل العلمي .

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
النظم المتقدم	بين المجموعات	0.038	2	0.019	0.04	0.95
	داخل المجموعات	10.801	27	0.400		
	الكلي	10.839	29			
الاكتشاف الموجه	بين المجموعات	0.774	2	0.387	0.79	0.39
	داخل المجموعات	10.726	27	0.397		
	الكلي	11.499	29			
حل المشكلات	بين المجموعات	0.140	2	0.070	0.17	0.84
	داخل المجموعات	10.975	27	0.406		
	الكلي	11.115	29			

الأداة ككل	بين المجموعات	0.215	2	0.107	0.30	0.73
	داخل المجموعات	9.478	27	0.351		
	الكلي	9.693	29			

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في درجة استخدام معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية في الأردن لاستراتيجيات التدريس المعرفية تعزى لمتغير المؤهل العلمي سواء على الأداة ككل أم على مجال من مجالاتها، وربما يعزى ذلك إلى تشابه البيئات التعليمية التي يعمل فيها معلمو التربية الإسلامية بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية، فضلاً عن برامج تبادل الزيارات بينهم واشتراكهم في حصص تطبيقية نموذجية مما أدى ذلك إلى تقديم تغذية راجعة موحدة.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الجلاد (2003) ودراسة الكيلاني (2005)، واختلفت مع نتائج دراسة بني مصطفى (2000)، ودراسة جبر (2007).

التوصيات

في ضوء النتائج التي تم التوصل اليها , فإن الدراسة توصي بما ياتي :

1- تدريب معلمي التربية الإسلامية على مهارات استراتيجية النظم المتقدم .
2- تضمين أدلة المعلمين في مبحث التربية الإسلامية بعض النماذج التدريسية وفقا لاستراتيجيات التدريس المعرفية.
3- إجراء دراسة مماثلة على معلمي التربية الإسلامية في بيئات مختلفة ومراحل تعليمية متنوعة .

المراجع والمصادر:

- أبو لبدة، عبد الله علي والخليلي ، خليل يوسف و أبو زينة ، فريد كامل (1996) . المرشد في التدريس ، دبي: دار القلم للنشر والتوزيع.
- بني مصطفى، عمر محمد (2000). مدى ممارسة معلمي التربية الإسلامية لمبادئ التربية العملية كما وردت في القرآن الكريم ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا: عمان، الأردن.
- الجلاد ، ماجد زكي (2003). دراسات في التربية الإسلامية، عمان : دار الرازي.
- الحيلة ، محمد محمود (2001). طرائق التدريس واستراتيجياته ، أبو ظبي : دار الكتاب الجامعي
- الحيلة، محمد محمود والغزاوي ، محمد ذيبان (2003). تصميم التعليم نظرية وممارسة، عمان: دار المسيرة.
- زيتون، حسن حسين (1999). تصميم التدريس رؤية منظومية ، القاهرة: عالم الكتب.
- زيتون ، حسن حسين (2003). استراتيجيات التدريس رؤيا معاصرة لطرق التعليم والتعلم ، القاهرة: عالم الكتب.
- علي ، محمد السيد (1998). مصطلحات في المناهج وطرق التدريس ، القاهرة: دار المعارف.
- عميرة، إبراهيم بسيوني والذيب، فتحي (1987). تدريس العلوم والتربية العملية، القاهرة: دار المعارف.
- فرحان، إسحق ومرعي، توفيق وبلقيس ، احمد (1984). تعليم المنهاج التربوي، عمان:دار الفرقان.
- فطيم، لطفي محمد (1996). نظريات التعلم المعاصرة، القاهرة:مكتبة النهضة المصرية .
- قطامي ، يوسف وقطامي، نايفة (1993). نماذج التدريس الصفي، عمان: مؤسسة زهران للطاعبة والنشر والتوزيع.
- قلادة ، فؤاد سليمان(1997) . استراتيجيات وطرائق التدريس، طنطا : دار المعرفة الجامعية .
- الكيلاني ، أحمد محي الدين (2005). مستوى أداء معلمي التربية الإسلامية في الأردن لمهارات التدريس اللازمة لهم وعلاقتها ببعض المتغيرات ، دراسات في المناهج وطرق التدريس، العدد (101)، جامعة عين شمس ، ص ص 13-39 .
- مدكور، علي أحمد (1995). نظريات المناهج التربية، القاهرة: دار الفكر العربي .
- يوسف ، محمد (1988). تقويم أداء معلمي التربية الإسلامية بالمرحلة الإعدادية بدولة البحرين في

ضوء المهارات الأساسية لتدريس هذه المادة ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طنطا: طنطا، مصر.

- Evans, S(1986). Comprehension of the Perception Teacher Evaluations. Dissertation Abstract International AAc 92768.
- Grant,R(1994).Comprehension Strategy Instruction: Basic Considerations for Instructing at- risk, College Students, journal of Reading, Vol. 38(1). Pp.42-48
- Hunt, E.B (1968). Teaching High School Social Studies Problems in Reflective Thinking and Social Understanding . New York: Harper and Raw.